

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asher Tehnik Internasional**

*Vania Setyawan*  
*Universitas Buddhi Dharma*  
Email : [vaniasetyawan06@gmail.com](mailto:vaniasetyawan06@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asher Teknik International. Dalam penelitian ini, untuk mengumpulkan data menggunakan data primer yang didapatkan penulis melalui kuesioner yang disebarakan kepada 107 responden. Berdasarkan uji koefisien determinasi, dihasilkan bahwa nilai *R Square* senilai 0,590 atau 59% yang dapat dijelaskan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan 59% sedangkan pada hasil uji F yang telah dilakukan, didapatkan hasil nilai Fhitung 49,413 > Ftabel 2,69 dengan taraf nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  Hasil Uji F (uji simultan) menandakan bahwa seluruh variabel independen Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT Teknik Asher International.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan umumnya menginginkan agar sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai kualitas yang baik dalam bekerja. Produktifitas dalam bekerja dapat diperoleh dari kepuasan kerja para karyawan. Dengan terciptanya kepuasan dalam bekerja, maka produktifitas karyawan dalam bekerja akan meningkat. Kepuasan kerja adalah cerminan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan akan tercipta apabila aspek-aspek dalam pekerjaan dan aspek-aspek dalam diri karyawan tersebut terpenuhi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri atas dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif dan menunjang pekerjaan sangat dibutuhkan oleh para karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menimbulkan masalah baru dalam pekerjaan yakni seperti semangat kerja yang semakin menurun, tingkat kesalahan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab akan meningkat.

Dalam mencapai kepuasan kerja karyawan, perusahaan juga perlu menetapkan peraturan yang perlu ditaati oleh seluruh karyawan dalam mencapai kedisiplinan kerja. Dengan adanya disiplin kerja, seluruh karyawan dituntut untuk memiliki sikap, perbuatan serta tingkah laku karyawan yang sesuai dengan peraturan, hal tersebut dapat dijadikan tolak ukur perusahaan dalam menetapkan peraturan dan tata tertib yang berlaku dikemudian hari. Disiplin kerja juga dapat menciptakan keadaan perusahaan yang adil bagi seluruh karyawan. Peraturan yang berlaku diharapkan dapat terlaksana dengan baik sehingga tidak mengganggu aktivitas organisasi, dan dengan demikian kesatuan peraturan dan tata tertib diharapkan kepuasan kerja akan lebih mudah ditingkatkan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, ada hal yang perlu menjadi perhatian perusahaan, salah satunya adalah motivasi pada para karyawan. Motivasi dipercaya dapat mendorong usaha yang lebih giat dan cenderung meningkatkan produktifitas kerja dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya motivasi, diharapkan para karyawan akan lebih bersemangat serta bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hasil yang dicapai akan lebih optimal dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan salah satu bentuk untuk memacu semangat karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan. Motivasi yang diberikan perusahaan dapat berupa kompensasi, pelatihan, insentif dan lain sebagainya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Memperhatikan lingkungan kerja dengan baik dapat membawa pengaruh baik terhadap kelangsungan kerja para karyawan.

Menurut Menurut Sutrisno dalam (Zulher, 2020) menyatakan bahwa :

“Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dimana dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, kebersihan, fasilitas, pencahayaan, ketenangan, dan termasuk hubungan kerja antara pekerja di tempat tersebut yang membuat gairah pekerja meningkat”.

### Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam (Ariyani & Phalipi, 2023) menjelaskan bahwa :

“Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional. Hal ini ditujukan untuk mendorong para karyawan untuk mengikuti standar dan aturan yang dapat mencegah penyelewengan-penyelewengan”.

Menurut (Baiti et al., 2020) menyatakan bahwa :

“Disiplin adalah pengendalian diri, implementasi reguler, dan menunjukkan tingkat keseriusan dalam tim kerja pada suatu organisasi”.

### Motivasi Kerja

Menurut Jufrizen dalam (Citra & Fahmi, 2019) menyatakan bahwa :

“Motivasi dapat disebut sebagai keinginan, pendorong, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang termotivasi dan bersemangat untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak ke arah yang optimal”.

Menurut Hasibuan dalam (Djaya, 2021) menjelaskan bahwa :

“Motivasi kerja merupakan sebuah kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan kebutuhan individu”.

### Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo dalam (Harahap & Khair, 2020) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya”.

Kesimpulan adalah tingkat perasaan seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan, lingkungan kerja, imbalan yang diterima serta mencintai pekerjaan yang dia lakukan.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang di dalamnya menggunakan banyak angka dan data diolah dengan metode SPSS.

**Tabel 1**  
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Sumber : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru (Dehotman, 2020)			
Lingkungan Kerja (X1)	1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan Warna 5. Ruang Gerak Yang diperlukan 6. Kemampuan Bekerja 7. Hubungan Antar Pegawai	1. Penerangan terasa nyaman 2. Suhu terasa nyaman 3. Terbebas dari suara bising / polusi suara 4. Pemilihan warna dan interior yang sesuai 5. Suasana yang menunjang dan nyaman	Likert

		<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Memiliki ruang gerak yang cukup</li> <li>7. Kemampuan yang sesuai</li> <li>8. Kecocokan diri dengan pekerjaan</li> <li>9. Hubungan antar rekan kerja</li> <li>10. relasi antar rekan terasa nyaman</li> </ol>	
<p>Sumber : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi (Hustia, 2020)</p>			
<p>Disiplin Kerja (X2)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepatuhan Pada peraturan</li> <li>2. Penggunaan Waktu yang Efektif</li> <li>3. Tanggung Jawa Terhadap Pekerjaan</li> <li>4. Skala Absensi yang baik</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepatuhan terhadap peraturan yang di tetapkan</li> <li>2. Mengikuti seluruh SOP</li> <li>3. Mematuhi tata tertib</li> <li>4. Menggunakan waktu secara efisien</li> <li>5. Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu</li> <li>6. Hadir tepat waktu</li> <li>7. Menjaga kebersihan tempat kerja</li> <li>8. Mempertahankan jumlah kehadiran</li> <li>9. Mengindari absen tanpa alasan</li> <li>10. Memiliki ketersediaan menerima sanksi jika bersalah</li> </ol>	<p>Likert</p>
<p>Sumber : Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja (Harahap &amp; Khair, 2020)</p>			
<p>Motivasi Kerja (X3)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat cita-cita yang tinggi</li> <li>2. Kerja keras</li> <li>3. Orientasi masa depan</li> <li>4. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>5. Orientasi tugas dan keseriusan tugas</li> <li>6. Usaha untuk maju</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersemangat setiap memulai pekerjaan</li> <li>2. Melakukan pekerjaan dengan maksimal</li> <li>3. Fokus dengan apa yang dikerjakan</li> <li>4. Mengetahui pekerjaan yang harus dilakukan</li> <li>5. Memiliki pandangan yang luas</li> </ol>	<p>Likert</p>

	7. Pemanfaatan waktu 8. Ketekunan bekerja	6. Rekan kerja dapat membantu 7. Memahami dan menjalankan pekerjaan dengan keseriusan 8. Memiliki keinginan berinovasi 9. Memanfaatkan waktu bekerja dengan baik 10. Memiliki loyalitas tinggi	
Sumber : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Nabawi, 2019)			
Kepuasan Kerja (Y)	1. Gaji, yaitu upah yang diterima 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja, yaitu individu yang berinteraksi 4. Atasan, yaitu pimpinan atau koordinator 5. Promosi, yaitu kesempatan untuk mengembangkan karir atau naik jabatan 6. Lingkungan kerja, yaitu keadaan di sekitar tempat bekerja	1. Merasa puas dengan upah yang diterima 2. Merasa puas dengan tunjangan yang diterima 3. Merasa puas dengan pekerjaan 4. Puas dengan hasil kerja 5. Puas dengan hubungan antar rekan kerja 6. Puas dengan hubungan antar atasan 7. Puas dengan promosi yang diberikan 8. Promosi dilakukan secara transparan 9. Puas dengan apresiasi 10. Puas dengan lingkungan bekerja	Likert

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasi karyawan dari PT Ledco Energi Dinamika sebanyak 107 orang.

Jumlah sampel yang akan diambil dari PT. Ledco Energi Dinamika sebanyak 107 orang dengan memakai sampel jenuh dimana populasi dijadikan sampel.

### Pengumpulan Data

Metode dalam mengumpulkan data adalah dengan kuesioner dan observasi. Kuesioner digunakan untuk memberikan beberapa pernyataan singkat untuk mendapatkan jawaban dari responden. Observasi digunakan untuk pengamatan secara langsung bagaimana keadaan pada objek sasarannya.

## Tehnik Analisis Data

Data yang sudah didapatkan dan dikumpulkan harus dianalisis untuk menarik suatu kesimpulan. Pengolahan data dalam penelitian menggunakan aplikasi SPSS 26 dengan menguji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik dan hipotesis (t dan f)

## HASIL

### 1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.590	.578	2.629

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,590 atau 59% yang mengartikan bahwa pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 59%. Sedangkan untuk sisanya yang sebesar 41% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis ini.

### 2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.314	3.096		3.008	.003
	Lingkungan Kerja	.289	.077	.301	3.768	.000
	Disiplin Kerja	-.110	.099	-.093	-1.106	.271
	Motivasi Kerja	.610	.088	.615	6.943	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berikut penjelasan yang dapat diketahui berdasarkan tabel di atas:

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan pada nilai t hitung senilai 3,768 > t tabel 1,98326 dan nilai sig 0,000 < 0,05 yang dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

#### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan pada nilai  $t$  hitung senilai  $-1,106 < t$  tabel  $1,98326$  dan nilai  $\text{sig } 0,271 > 0,05$  yang dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan pada nilai  $t$  hitung senilai  $6,943 > t$  tabel  $1,98326$  dan nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  yang dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

- Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1024.823	3	341.608	49.413	.000 <sup>b</sup>
	Residual	712.075	103	6.913		
	Total	1736.897	106			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.67 dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $49,413$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000$  yang mana  $< 0,05$ . Kesimpulannya adalah nilai  $F_{hitung} 49,413 > F_{tabel} 2,69$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil Uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

### KESIMPULAN

Berdasarkan dengan hasil pembahasan pada Bab IV sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut : 1) Adanya pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dibuktikan dengan pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan pada nilai  $t$  hitung senilai  $3,768 > t$  tabel  $1,98326$  dan nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  yang dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. 2) Adanya pengaruh yang negatif antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dibuktikan dengan pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan pada nilai  $t$  hitung senilai  $-1,106 < t$  tabel  $1,98326$  dan nilai  $\text{sig } 0,271 > 0,05$  yang dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga artinya ada pengaruh yang negatif dan tidak signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. 3) Adanya pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dibuktikan dengan pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan pada nilai  $t$  hitung senilai  $6,943 > t$  tabel  $1,98326$  dan nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  yang dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. 4) Adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja dengan Nilai  $R$  Square sebesar  $0,590$  atau  $59\%$  yang mengartikan bahwa pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar

59%. Sedangkan untuk sisanya yang sebesar 41% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis ini. Selanjutnya, bahwa Fhitung sebesar 49,413 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang mana  $< 0,05$ . Kesimpulannya adalah nilai F hitung  $49,413 > F$  tabel 2,69 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil Uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y).

## REFERENSI

- Ariyani, F., & Phalipi, S. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM KOPDIT SEHATI LAMPUNG. *Jurnal Manajemen Almatama*, 2(1), 47–79.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 04(01), 69–87.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Dehotman, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru. *Riau Economics and Business Reviewe*, 11(2), 141–148.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72–84. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Zulher, Z. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 99–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i2.1826>