

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sholakhuddin Al ayyubi
Sholakhuddinalayyubi13@gmail.com
Firdaus Marsahala Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out how much the effect of work environment, motivation, and work discipline on the employees' work satisfaction at PT. RahayuPerdana Trans Surabaya. This type of research is a comparative causal research using quantitative research methods and sampling techniques using saturated sampling techniques. The population of employees of PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya, with 48 employees as respondents. The data collection technique uses a questionnaire which is distributed directly to employees of PT. First Rahayu Trans Surabaya. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS (Statistics Product and Service Solution) tools. The result showed that the work environment had a positive and significant effect on the employees' work satisfaction at PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya. Likewise, motivation had a positive and significant effect on the employees' work satisfaction at PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya. Similarly, work discipline had a positive and significant effect on the employees' work satisfaction at PT. RahayuPerdana Trans Surabaya.

Keywords: work environment, motivation, work discipline, employees' work satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Populasi karyawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya, dengan responden yang berjumlah 48 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarlang langsung kepada karyawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya.

Kata Kunci : lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Peran penting sumber daya manusia sangat berguna dalam menghantar organisasi mencapai tujuan yang diinginkannya. Manusia menjadi sumber aset berharga penentu keberhasilan untuk mencapai kepuasan dalam berorganisasi, karena memiliki akal dan budi yang baik dalam menggerakkan organisasi. Pencapaian tujuan tersebut penting diperhatikan agar sumber daya manusia tersebut mampu bekerja secara baik. Dalam sebuah organisasi, kepuasan kerja digunakan sebagai tujuan organisasi. Kepuasan merupakan suatu kunci utama sebagai keberhasilan organisasi untuk dapat berkembang dan tumbuh. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi serta merangsang semangat kerja dan loyalitas para karyawan. Pada suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah aset terpenting, karena perannya yang sentral. Oleh karena itu perlu ada perhatian lebih terhadap SDM agar semua elemen sistem yang terdapat dalam sebuah perusahaan berjalan dengan baik.

Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada disekitar

para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Hasibuan (2008:143) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Disiplin kerja menurut Octoren (2015:145) adalah sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan dan kepuasan sebuah organisasi. Berdasarkan hasil penelitian oleh Badawi (2014) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pendapat tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari (2014) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan. Berlawanan hasil didapatkan oleh Imam (2022) bahwa lingkungan kerjatidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hasil penelitian Mauritz dan Lucky (2015) ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pendapat tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Imam (2022) yang menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pendapat Adam *et al* (2015) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tine dan Reza (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. pendapat tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Risco (2018) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasankerja karyawan. Berlawanan dengan hasil yang didapatkan oleh Mauritz dan Lucky (2015) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka yang menjadi rumusan masalah adalah: 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTRahayu Perdana Trans? 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rahayu Perdana Trans? 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTRahayu Perdana Trans? Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan PT Rahayu Perdana Trans. 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PTRahayu Perdana Trans. 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawanPT Rahayu Perdana Trans.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Ahli lainnya yaitu Effendy dan Fitria (2019:50), menjelaskan lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Sadarmayanti (2012:46) menunjukkan bahwa indikator yang digunakan adalah: a) suasana kerja, b) hubungan dengan rekan kerja, c) tersedianya fasilitas kerja, d) keamanan kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, berkerja efektif, dan teritegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Wibowo (2010:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan

adanya tujuan. Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2009:93) sebagai berikut: a) tanggung jawab, b) prestasi kerja, c) peluang untuk maju, d) pengakuan atas kinerja, e) pekerjaan yang menantang.

Disiplin Kerja

Holil dan Sriyanto (2011:12) Disiplin umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat karyawan yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin.

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:115) adalah sebagai berikut: a) sikap, b) norma, c) tanggung jawab.

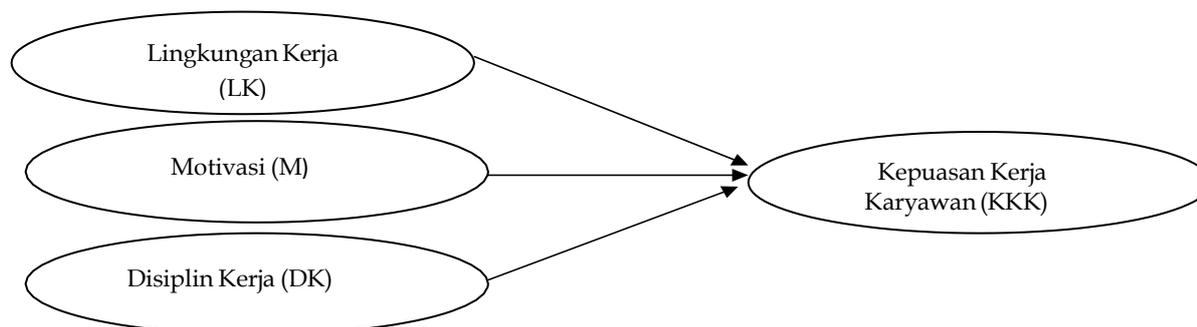
Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016: 200) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Indikator kepuasan kerja menurut Afandi, (2018:82) adalah sebagai berikut: a) upah, b) promosi, c) rekan kerja.

Penelitian Terdahulu

Pertama, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini diperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh Badawi (2014). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Imam (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Kedua, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. hal ini diperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh Mauritz dan Lucky (2015). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adam *et al* (2015) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Ketiga, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Tine dan reza (2020). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mauritz dan Lucky (2015) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Robbins (1996:208) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu kondisi kerja yang mendukung. Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik, selain untuk kenyamanan juga sebagai faktor pendukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal

ini dapat menimbulkan rasa puas pada diri karyawan karena banyak faktor yang mendukung dalam bekerja. Menurut Badawi (2014) lingkungan kerja memberikan kontribusi yang terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan demikian lingkungan kerja merupakan unsur utama terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, sehingga perlu adanya berbagai perbaikan dan berbagai tindakan yang harus diambil dalam upaya pengembangan dan peningkatan lingkungan kerja.

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini diperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh Badawi (2014). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Imam (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Robbins (2012:57) motivasi merupakan salah satu faktor yang memicu kepuasan dalam bekerja, sehingga memberikan dorongan kepada karyawan supaya karyawan dapat bekerja sejalan dengan Batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Motivasi merupakan faktor pendorong kepuasan kerja. Menurut Mauritz dan Lucky (2015) Motivasi berperan penting terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Semakin baik motivasi karyawan maka akan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini diperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh Mauritz dan Lucky (2015). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adam *et al* (2015) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Tine dan Reza (2020) semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerjanya. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Tine dan reza (2020). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mauritz dan Lucky (2015) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan dari Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian dengan metode penelitian kuantitatif. menurut Sugiyono (2017:8), Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, analisis data kuantitatif/statistik. Hubungan sebab akibat di dalam penelitian ini adalah pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya. Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai

kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya sejumlah 48 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan sampel dari seluruh karyawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya yang berjumlah 48 orang diambil persentasenya (sensus). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan dengan berbagai sumber yang dapat menjadi pendukung oleh peneliti dalam mengambil kesimpulan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan langsung menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya, dengan indeks masing-masing variabel yang telah diuraikan. kriteria pengukuran atau pembobotan nilai kuesioner menggunakan nilai skala *likert* dengan range 1-5 sebagai berikut : (1) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, (2) Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, (3) Cukup setuju (CS) dengan skor 3, (4) Setuju (S) dengan skor 4, (5) Sangat Setuju (SS) dengan skor 5.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini antara lain : (a) Variabel independen yang tepat untuk melakukan penelitian di PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya adalah lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja. (b) Variabel dependen yang tepat untuk melakukan penelitian di PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019:68) Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dibagi menjadi dua yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen), variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi baik penyebab berubahnya atau terjadinya variabel terikat (dependen), sedangkan variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (independent).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada penelitian ini ialah seluruh peralatan dan non peralatan yang ada disekeliling karyawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya sehingga mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Indikator Lingkungan Kerja dalam mengukur variabel Lingkungan Kerja ini mengadaptasi indikator Lingkungan Kerja dari Sadarmayanti (2012:46) menunjukkan bahwa indikator yang digunakan adalah: a) Suasana kerja, b) Hubungan dengan rekan kerja, c) tersedianya fasilitas kerja, keamanan kerja.

Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2009:93) sebagai berikut: a) tanggung jawab, b) prestasi kerja, c) peluang untuk maju, d) pengakuan atas kinerja, e) pekerjaan yang menantang.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai kemauan dan kepatuhan untuk bertindak laku sesuai dengan peraturan yang ada di PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya. Indikator disiplin kerja

menurut Hasibuan (2017:115) adalah sebagai berikut: a) Sikap, b) norma, c) tanggung jawab.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap positif dari karyawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian pekerjaan. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Emron (2016:213) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Afandi, (2018:82) adalah sebagai berikut: a) upah, b) promosi, c) rekan kerja

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2017:244). Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Uji Instrument

Uji Validitas

Menurut Ferdinand (2014:217) mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk pengujian data serta pengukuran data, apakah data yang didapatkan valid (layak/baik) untuk dilanjutkan dalam penelitian. Suatu data dapat dikatakan valid jika dapat mengungkapkan data dari variabel untuk mengukur tingkat validasi soal yang diteliti secara tepat. Menurut Ghozali (2012:49) Dalam hal menguji tingkat validitas data peneliti mempunyai kriteria dimana dapat dinyatakan valid jika nilai signifikan $\leq 0,05$ dan jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut : a) jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$ maka reliable, b) jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka tidak reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* 1) Metode *Kolmogro Smirnov* menurut Sugiono (2016:256) dasar pengambilan keputusan, yaitu : a) nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka tersebut berdistribusi normal, b) nilai probabilitas $< 0,05$ maka tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas adalah suatu alat uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antara variabel independen. Persamaan dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak ditemukan korelasi antara variabel independen menurut Ghazali (2017:36) *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan

oleh variabel independen lainnya. jadi, *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut: a) jika $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* < 0.10 maka terjadi multikolinearitas, b) Jika $VIF \leq 10$ dan nilai *Tolerance* ≥ 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:47) heteroskedastisitas memiliki arti bahwaterdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadisebaliknya varian variabel pada model regresi miliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas. Menurut Ghazali (2016:137) cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedasitas adalah dengan melihat ada atau tidak pola tertentu pada grafik *scatterplot* yang berada diantara SRESID dan ZPRED yang dimana sumbu Y adalah Y yang sudah diprediksi dan sumbu X merupakan residual (Y prediksi Y sesungguhnya) . Dasar analisis yaitu: a) jika ada pola tertentu, seperti titik ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur(bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas, b) jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heredokedastisitas.

Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2017:55) menyatakan bahwa koefisien determinasi R^2 berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Mengarah pada pendapat Ghazali (2016:95), kriteria pengujiankoefisien determinasi (R^2) sebagai berikut: a) bila R^2 mendekati 1, artinya kontribusi dari Lingkungan Kerja , Motivasi dan Disiplin Kerja semakin besar atau semakin kuat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, b) bila R^2 mendekati 0 , artinya kontribusi dari Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja semakin kecil terhadap Kepuasan Kerja Karyawan maka pengaruhnya lemah.

Uji Hipotesis

Menurut Sudana dan Setianto (2018:151-152) menyatakan bahwa pengujian hipotesis dilakukan atas masing-masing koefisian regresi secara parsial untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen terhadap variable dependen dengan menggunakan uji t, serta telah menetapkan signifikansi alpha 5%atau (α) = 0,05. Kriteria hasil pengujian sebagai berikut : a) jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variable independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen. b) jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variable independent secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabledependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan dari indikator pada kuesioner. Berikut merupakan hasil uji validitas dari setiap indikator pada setiap variabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,000	Valid
	LK2	0,000	Valid
	LK3	0,000	Valid
	LK4	0,000	Valid
	MK1	0,000	Valid

Motivasi Kerja (MK)	MK2	0,000	Valid
	MK3	0,000	Valid
	MK4	0,000	Valid
	MK5	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,000	Valid
	DK2	0,000	Valid
	DK3	0,000	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (KKK)	KKK1	0,000	Valid
	KKK2	0,000	Valid
	KK3K	0,000	Valid

Sumber: Data Primer , 2023 (diolah)

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing indikator disetiap variabel, baik dari variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja maupun variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan seluruhnya yaitu valid yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $\leq 0,05$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut merupakan hasil pengujian normalitas yang digunakan untuk mengetahui data dalam penelitian ini apakah berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* yaitu sebagai berikut :

Tabel 2
Uji Normalitas Metode *Kolmogorov Smirnov*

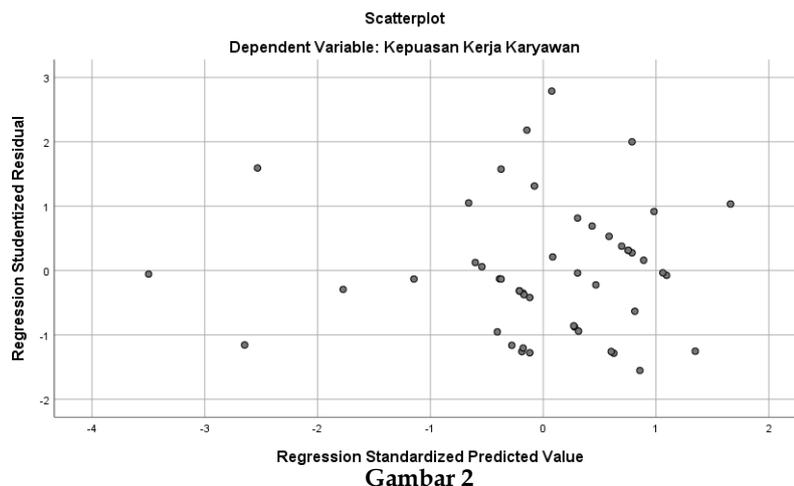
Unstandardized Residual		
N		48
Normal Parameters		0,0000000
	Mean	
	Std. Deviation	1,14738037
Most Extreme Differences		0,105
	Absolute	
	Positive	0,105
	Negative	-0,076
Test Statistic		0,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data Primer , 2023 (diolah)

Hasil uji normalitas dengan pendekatan *Kolmogorov Smirnov* yang disajikan pada Tabel 13 diperoleh nilai probabilitas bernilai 0,200 yang artinya bahwa data tersebut distribusi normal yang dibuktikan dengan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot yaitu sebagai berikut :



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastitas
Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa pola titik-titik dalam grafik *Scatterplot* menyebar dan berada di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas.

Pembahasan

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berhubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, serta dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012 yang artinya semakin baik lingkungan kerja dalam perusahaan maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja pada PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya selalu memberikan keamanan dalam bekerja di lingkungan kerja PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya yang dilengkapi dengan CCTV pada setiap ruangnya serta pengamanan yang baik dari satpam yang bertugas sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. adanya lingkungan kerja di PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya memiliki suasana kerja yang kondusif dan Hubungan kerja yang harmonis sehingga dapat memunculkan kepuasan kerja dan terciptanya semangat kerja untuk berkontribusi terhadap PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya. fasilitas kerja yang lengkap yang dirasakan oleh karyawan juga dapat memunculkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017: 23) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat pada sejumlah kelompok yang di dalamnya terdapat adanya beberapa fasilitas yang menunjang kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan tertuang pada visi dan misi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badawi (2014) dan Kurniasari (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berhubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, serta dari uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang artinya semakin baik motivasi kerja yang terdapat pada perusahaan maka kepuasan kerja

karyawan akan meningkat dalam bekerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena pihak atasan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya dalam memotivasi karyawannya dan selalu memberikan pujian pada setiap hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan tersebut, karyawan selalu memiliki target kinerja yang tinggi sehingga dapat memperoleh sebuah bonus yang ditetapkan perusahaan atas pencapaian kinerjanya, pada PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya para karyawan termotivasi dalam bekerja untuk dapat memberikan kontribusi terbaiknya sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik yang dapat menjadikan pihak perusahaan memberikan penilaian positif atas seluruh prestasi kerja yang dilakukan serta dalam pencapaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Pada PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya, karyawan mendapat pekerjaan yang menantang yang dapat menggugah semangat kerja karyawan. Hal tersebut sehingga motivasi kerja karyawan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Rivai dalam Marliani (2016:220) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang dan penggerak keinginan dalam bekerja karena kebutuhan manusia dan sebagai insentif yang diharapkan mampu memenuhi kebutuhan, sehingga apabila kebutuhan tersebut ada maka akan berakibat pada keberhasilan kepada suatu kegiatan. Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mauritz dan Lucky (2015) dan Imam (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berhubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, serta dari uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,022 yang artinya semakin baik penerapan kedisiplinan dalam kerja pada perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dalam bekerja. Disiplin kerja dapat berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya karena karyawan pada PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya mampu bersikap positif dan menjalankan segala norma-norma yang telah ditentukan oleh PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya sebagai wujud dari kedisiplinan dari karyawan tersebut dengan mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan dan karyawan pada PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya selalu mematuhi peraturan yang ditentukan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya terhadap seluruh karyawannya, hal ini mencerminkan bahwa sikap kedisiplinan karyawan dalam bekerja pada PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya serta dalam mengerjakan suatu pekerjaan karyawan mampu mengerjakan seluruh tugas tepat waktu dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:115) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan individu dalam mentaati seluruh peraturan perusahaan, norma-norma sosial yang berlaku dan tanggung jawab atas tugas yang ditetapkan pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Risco (2018) dan Tine dan Reza (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, analisis data dan pembahasannya yang dilaksanakan oleh peneliti, maka bisa diambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut: 1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya. Lingkungan kerja

yang amandan nyaman pada PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya berperan sangat penting sehingga mampu menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Hal tersebut dilatar belakangi dengan adanya peralatan keamanan yang lengkap seperti CCTV pada setiap ruangan dan serta pengamanan yang baik dari security yang bertugas di sertai suasana kerja yang kondusif. 2) motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya. Motivasi karyawan yang tinggi pada PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya berperan sangat penting sehingga mampu menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi juga. Hal tersebut dilatar belakangi dengan atasan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya yang selalu memberikan pujian pada setiap hasil pekerjaan yang dicapai oleh perusahaan sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja dan berkontribusi untuk perusahaan. 3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerjakaryawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya. Disiplin kerja yang tinggi dan ideal pada PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya berperan sangat penting sehingga mampu menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi juga. Hal tersebut dilatar belakangi dengan para karyawan PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya dalam menaati norma-norma dan peraturan yang ada dalam perusahaan serta mampu bertanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Keterbatasan

Berdasarkan pada hasil kesimpulan, maka peneliti memiliki beberapa keterbatasan dalam penelitian skripsi yaitu sebagai berikut: 1) dalam penelitian ini hanya menerapkan hasil dari metode survey dengan menyebarkan kuesioner sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya, 2) penggunaan variable penelitian hanya terbatas pada 3 variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang didapatkan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1) bagi perusahaan :a) PT. Rahayu Perdana Trans perlu menekankan rasa keterbukaan antar karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan kerja yang profesional antar masing-masing karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai dengan target ataupun dapat melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan, b) PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya perlu memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi karyawan pada perusahaan. Bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga karyawan dapat terus terpacu dalam bekerja, c) PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya perlu menegakkan kedisiplinan pada seluruh karyawannya di dalam perusahaan untuk mengurangi tingkat absensi yang tinggi, dengan adanya absensi yang kecil maka dapat meningkatkan produksi dan efisiensi perusahaan. 2) Bagi Peneliti Selanjutnya : a) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk melakukan penelitian dengan cakupan lain yang lebih luas seperti mencari obyek penelitian selain PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya, menggunakan sampel penelitian yang lebih banyak, menambahkan variabel lain seperti komunikasi, prestasi kerja, kepemimpinan dan stress kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam. A. Machasin. dan Efni. Y. 2021. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri *Jurnal Ekonomi KIAT*. 32(1). (Datascip Service Center) di Indonesia.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa publishing. Riau
- Badawi, A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap

- Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Kontigensi*. 2(1).
- Emron. E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Effendy, A. A. dan Fitria, J. R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*. 2(2).
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas. Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2018 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan.. M. 2007 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.bumi Askara. Bandung
- Hasibuan.. M. 2008 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.bumi Askara. Bandung
- Hasibuan. M. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan, PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Hasibuan. M. 2017. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketujuh belas . PT.Bumi Askara. Jakarta.
- Imam, H. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Stiesia*, 1-16.
- Kurniasari, N. 2014. Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan. *Jurnal Manajemen*. 15(2).
- Mangkunegara .2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rosda. Bandung.
- Marliani R. 2016. *Psikologi Perkembangan*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Mauritz, D.S dan Lucky, O. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. 3(1).
- Sudana. I. M dan Setianto. R. H. 2018. *Metode penelitian bisnis dan analisis data dengan SPSS*. Erlangga. Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yuliantini. T. dan Santoso. R. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi dan Sumber Daya Manusia*. 3(2).