

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

Hoirul Imam  
hoirulimam13@gmail.com  
Rismawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Job satisfaction is a positive towards a person's work which is the result of the evaluation of characteristics because job satisfaction reflects a person's work. Job satisfaction is the result of employees; perceptions of how well their jobs deliver what they consider important. This study to analyze and to find out the effect of work environment of job satisfaction of the LPI Al Haromain employees. The type of this study was quantitative research. Moreover, the population of this study was the LPI Al Haromain employees. Furthermore, the samples were collected by applying the non-probability sampling with 71 respondents. It applied questionnaires for collecting the samples. Additionally, the analysis of this study applied multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 25 program. The result concluded work environment had a negative and insignificant effect on employees' job satisfaction. On the other hand motivation had a positive and significant impact on employees' job satisfaction. In contrast, work discipline had positive and significant impact to the employees' job satisfaction.*

**Keywords :** *work environment, motivation, work discipline, employees' job satisfaction.*

### ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan suatu positif terhadap pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik karena kepuasan kerja mencerminkan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan LPI AL HAROMAIN. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan LPI AL HAROMAIN. Teknik pengambilan sampel diperoleh dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling dengan mengambil seluruh populasi sebanyak 71 responden. Melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**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 bersama. Manusia menjadi sumber aset berharga penentu keberhasilan untuk mencapai kepuasan dalam berorganisasi, karena memiliki akal dan budi yang baik dalam menggerakkan organisasi. Mencapai tujuan tersebut, penting diperhatikan adalah bagaimana agar manusia tersebut mampu bekerja secara baik. Kepuasan kerja salah satu bentuk faktor bagaimana karyawan menjalankan kewajibannya. Terdapat 3 teori yang lazim menurut Wexley dan Yukl yaitu kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan merupakan Teori *Discrepancy Theory*. Orang akan merasakan puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) termasuk Teori *Equity Theory*. Sedangkan Teori *Two Factot Theory* memiliki bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, *satisfiers* dan *dissatisfier*.

Kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu positif terhadap pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik karena kepuasan kerja mencerminkan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Riva dan Sagala, 2013 Karyawan adalah aset yang paling berharga dalam organisasi, dari pengetahuan dan keahlian mereka sangat di butuhkan dalam berorganisasi. Dengan adanya karyawan dapat mempermudah melakukan kegiatan-kegiatan organisasi dengan tujuan mencapai kepuasan kerja. Karyawan memiliki faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan karyawan mencakup dalam faktor lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja untuk mendorong dalam melakukan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keahlian yang tinggi telah mencapai optimal sehingga karyawan tersebut sudah baik dalam melakukan kerja sehingga karyawan tersebut telah tercapai kepuasan kerja yang maksimal mungkin.

Karyawan di LPI Al Haromain telah memiliki instansi yang terbaik dalam meningkatkan sumber daya manusia guna mendapatkan tenaga kerja yang memiliki ahli di dalam bidangnya. Sepanjang pengamatan yang dilakukan penelitian, terjadi proses yang menimbulkan kepuasan kerja dalam organisasi. Pertama yang terjadi di lingkungan kerja yang di berikan kepada pimpinan karyawan, lingkungan kerja terhadap karyawan telah mencapai kompeten dalam menjalankan tugas disarankan telah mencapai maksimal. Kedua masalah motivasi yang di berikan oleh pimpinan agar mendorong dan memasukan ide -ide pemikiran telah mencapai dan menjalankan tugas yang maksimal. Ketiga dalam masalah disiplin telah mencapai maksimal, karena telah menaati peraturan- peraturan yang berlaku yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas mengenai kepuasan kerja, maka penelitian tertarik melakukan penelitian pada LPI Al Haromain yang berfokus "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan LPI Al Haromain Surabaya". Rumusan Masalah adalah 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan LPI Al Haromain? 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan LPI Al Haromain? 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan LPI Al Haromain?. Sedangkan tujuan untuk menganalisis lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut ( Bohlarander dan Snell, 2010) Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan di perusahaan untuk menciptakan lapangan kerja, kelompok kerja, mengembangkan karyawan yang memiliki kemampuan, mengidentifikasi pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberi penghargaan atas usaha dan pekerjaannya. Menurut Dessler (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal hal yang berhubungan dengan keadilan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, perorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenagakerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi didalamnya diisi oleh sumber daya manusia ada yang berperan sebagai pemimpin, dan sebagai besar lainnya berperan sebagai anggota/ karyawan.

## Lingkungan Kerja

Sunyoto (2015) menyatakan Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Sadarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015) menyatakan bahwa terdapat delapan indikator dalam lingkungan kerja yang meliputi : (a) Penerangan, (b) Suhu Udara , (c) Suara Bising, (d) Penggunaan Warna, (e) Ruang Gerak, (f) kemampuan Bekerja, (g) Hubungan Karyawan.

## Motivasi

Menurut (Kiruja E. K., 2013) yang menyatakan motivasi tentang memberi karyawan gabungan yang tepat dari bimbingan, arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang kita inginkan. Mc. Elland (2014) menyatakan bahwa setiap motivasi memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil dorongan itu mengarah individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Dengan hari ini kemudian menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Mc. Clelland dalam Rosalina (2016)) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator dalam motivasi yang meliputi : (a) *Need For Activement* (Dorongan buat mencapai kesuksesan), (b) *Need For Power* (Dorongan buat mencapai kekuasaan), (c) *Need For Affiliation* (Dorongan buat berafiliasi).

## Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) Menjelaskan bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi. Dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Mangkunegara dan Octoren (2015) menyatakan bahwa terdapat enam indikator dalam disiplin kerja yang meliputi : (a) Ketepatan waktu datang, (b) Ketepatan jam pulang, (c) Kepatuhan terhadap peraturan, (d) Penggunaan seragam kerja, (e) Tanggung jawab, (g) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

## Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan adalah cerminan dari perasaan orang/ karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan lebih senang dalam kerja apabila di dukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Menurut Wibowo (2014) menyatakan Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, hal ini menunjukkan perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka pikir seharusnya mereka terima. Menurut Wibowo (2014) menyatakan bahwa terdapat lima indikator dalam kepuasan kerja karyawan yang meliputi : (a) Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri, (b) Kepuasan terhadap pemberian gaji, (c) Kepuasan terhadap promosi, (d) Kepuasan terhadap atasan, (e) Kepuasan terhadap rekan kerja.

## Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepuasan pelanggan relatif banyak dilakukan. Meski demikian penelitian tersebut memiliki variabel bebas yang bervariasi, dan tahun yang berbeda-beda, beberapa penelitian yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan antara lain, penelitian terdahulu yang pertama yang dilakukan oleh Rini Astuti, 2018. dengan judul "pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan, menggunakan teknik Regresi Berganda. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji f dan uji

determinasi, hasil penelitian kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

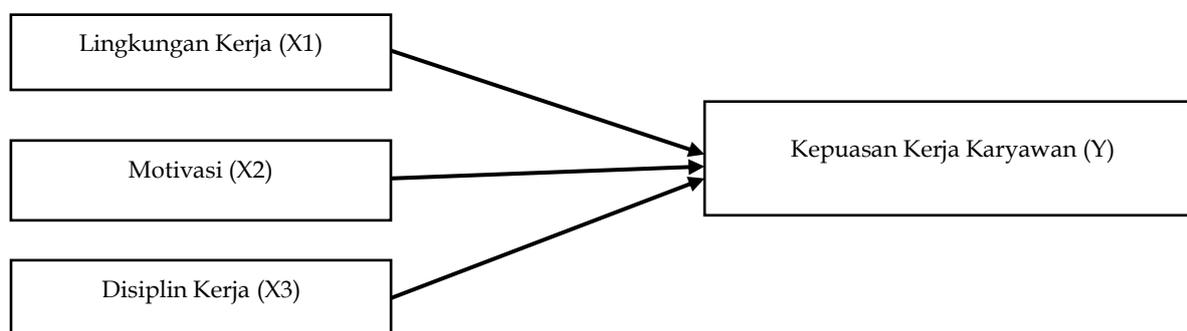
Penelitian terdahulu kedua dilakukan Achmad Badawi, 2014 dengan judul “pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja guru”. Jenis penelitian yang digunakan analisis deskriptif dan verifikatif, dengan teknik analisis data menggunakan analisis jalur, hasil penelitian menunjukkan, terbukti terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan guru.

Penelitian terdahulu ketiga dilakukan oleh Ferdy roring, 2018 dengan judul “pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan sdm terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN Sulutenggo”. Jenis penelitian yang digunakan metode analisis yaitu analisis kualitatif.

Penelitian terdahulu keempat dilakukan oleh Mauritz 2015 dengan judul “pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi”. Jenis penelitian yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasankerja karyawan.

Penelitian terdahulu kelima dilakukan oleh Wayan Mudiarta Utama, 2012 dengan judul penelitian “pengaruh motivasi lingkungan kerja, kopetensi, kompensasi terdapat kepuasan kerja karyawan dinas pekerjaan umum Provinsi Bali”. Jenis penelitian yang digunakan ialah Metode *Statified proportional Random Smapling* dan di analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM), Hasil penelitian ini motivasi lingkungan kerja dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Rerangka Pemikiran



Gambar 1  
Rerangka Pemikiran

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Lingkungan kerja menurut Sarwono (2012) menyatakan bahwa hal Keberhasilan organisasi tersebut disebabkan dengan mampu mensinergikan antara lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Keseluruhan dari faktor internal dan eksternal yang ada di sekitar kerja setiap karyawan, dalam hal ini adalah berupa tempat fisik seperti kursi, meja serta peralatan kerja lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari disebut dengan lingkungan kerja fisik.

Achmad Badawi ,2014 ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap bagaimana karyawan berperilaku di dalam organisasi menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif. Ferdy Roring (2018) ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap bagaimana karyawan berperilaku di dalam organisasi tidak menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif.

**H<sub>1</sub>** : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan LPI Al Haromain.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Motivasi merupakan menemukan kebutuhan karyawan dan membantu untuk mencapai dalam proses yang halus. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas ketrampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi. Setiap pimpinan harus memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan karyawan, mengetahui kebutuhan masing-masing dan menempatkan mereka berdampingan dengan kebutuhan organisasi.

Ariani (2018) Motivasi dijadikan dasar pemicu untuk mengerjakan hal sesuatu dengan semaksimal mungkin. Apabila seseorang tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu, dengan hal itu ia melakukan dengan setengah hati dan tidak berusaha untuk memberikan yang terbaik, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Lucky (2017) dengan adanya motivasi kerja yang tinggi para karyawan akan memiliki dengan mencerminkan rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menghasilkan keinginan untuk bekerja dengan melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap Motivasi bagaimana karyawan berperilaku di dalam organisasi menciptakan suasana dan rasa tanggung jawab yang menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

**H<sub>2</sub>** : Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan LPI Al Haromain.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Afandi (2016) mengemukakan disiplin kerja merupakan suatu indera atau wahana bagi suatu organisasi buat mempertahankan eksistensinya. Hal ini pada karenakan menggunakan disiplin yang tinggi, maka para karyawan atau bawahan akan menaati seluruh peraturan- peraturan yang terdapat sehingga aplikasi pekerjaan bisa sinkron menggunakan planning yang sudah pada tentukan. Penelitian yang dilakukan Taufiq (2016) membuktikan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Iaz Day (2017) membuktikan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**H<sub>3</sub>** : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan LPI Al Haromain.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian dengan menekankan pada pengujian data dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Bertujuan buat mengetahui interaksi antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini yg pada maksud merupakan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja, sedangkan variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja. Menurut Sugiono (2012) populasi merupakan daerah generalisasi yang terdiri menurut objek dan subjek yang memiliki kualitas dan ciri eksklusif yang pada menetapkan sang peneliti buat dipelajari dan lalu ditarik kesimpulan. Adapun populasi (objek penelitian) ini merupakan dari karyawan LPI Al Haromain.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiono (2017) teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 71 karyawan LPI Al Haromain.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Metode memilih suatu cara sebagai akibatnya bisa diperlihatkan penggunaannya melalui wawancara,

kuisoner, dan sebagainya. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan LPI Al Haromain. Untuk mengelompokan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, 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 LPI Al Haromain adalah lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja. (b) Variabel dependen yang tepat untuk melakukan penelitian di LPI Al Haromain adalah kepuasan kerja karyawan. Definisi operasional dalam variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipahami dan diambil kesimpulan (Sugiyono 2012).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Indikator dalam lingkungan kerja yang meliputi : (a) Penerangan, (b) Suhu Udara , (c) Suara Bising, (d) Penggunaan Warna, (e) Ruang Gerak, (f) kemampuan Bekerja, (g) Hubungan Karyawan.

### **Motivasi**

Motivasi memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil dorongan itu mengarah individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Dengan hari ini kemudian menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Indikator dalam motivasi yang meliputi : (a) *Need For Activement* (Dorongan buat mencapai kesuksesan), (b) *Need For Power* (Dorongan buat mencapai kekuasaan), (c) *Need For Affiliation* (Dorongan buat berafiliasi).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi. Dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Indikator dalam disiplin kerja yang meliputi : (a) Ketepatan waktu datang, (b) Ketepatan jam pulang, (c) Kepatuhan terhadap peraturan, (d) Penggunaan seragam kerja, (e) Tanggung jawab, (g) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja karyawan adalah cerminan dari perasaan orang/ karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator dalam kepuasan kerja karyawan yang meliputi : (a) Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri, (b) Kepuasan terhadap pemberian gaji, (c) Kepuasan terhadap promosi, (d) Kepuasan terhadap atasan, (e) Kepuasan terhadap rekan kerja.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Instrument**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Uji validitas yang digunakan

dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Menurut Sugiyono (2012) pada metode *Cronbach's Alpha* nilai R-hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Kriteria uji validitas data adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai *Corrected item-Total Correlation* ( $F_{hitung}$ ) >  $F_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan valid, (b) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $f_{hitung}$ ) <  $f_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini, menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Umar (2012) *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50). Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, Sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

### Analisis Linear Berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis linear berganda adalah cara menyelesaikan masalah dengan menggambarkan pengaruh antara variabel independen (lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja) dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurun dengan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan).

$$K = a + b_1LK + b_2M + b_3DK + e$$

Keterangan:

K = karyawan LPI Al Haromain

a = Konstanta

LK = Lingkungan kerja

M = Motivasi

DK = Disiplin kerja

$b_1b_2b_3$  = koefisien regresi dari variabel independen

e = Kesalahan atau gangguan

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah alat uji yang bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ada variabel-variabel yang memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dapat diuji menggunakan metode *Kolmogrov Smirnow* atau dengan pendekatan grafik.

#### 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 Ghozali (2016) menjelaskan bahwa dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui tidak adanya multikolinearitas yaitu sebagai berikut : (a) Mempunyai nilai VIF < dari 10, (b) Mempunyai angka toleran mendekati 1.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan lain (Ghozali,2015) : (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 heteroskedastisitas.

### **Uji Kelayakan Model**

#### **Uji F**

Uji statistik F pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi hubungan pengaruh variabel bebas atau independen secara bersamaan terhadap variabel terikat atau dependen. Menurut Ghozali (2016) Kriteria pengujian ini dengan membandingkan tingkat signifikan dari nilai F dengan ketentuan sebagai berikut : (a) Jika nilai signifikan  $F > 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa model regresi ini tidak layak atau tidak dapat menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen. (b) Jika nilai signifikan  $F < 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa model regresi ini layak digunakan atau dapat menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen.

#### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali (2016) menjelaskan bahwa koefisien determinasi pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan adanya variabel dependen. Koefisien determinasi mempunyai nilai antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  memiliki makna bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai  $R^2$  yang kecil mempunyai makna bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu menggambarkan adanya variabel-variabel independen yang memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

#### **Uji Hipotesis**

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau bebas secara individual dalam menjabarkan variabel dependen atau terikat (Ghozali 2018). Dasar pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis dengan signifikansi  $\alpha = 0,05$  ditentukan seperti berikut : (a) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka bisa dikatakan hipotesis ditolak yang artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (b) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka bisa dikatakan hipotesis diterima yang artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas ini digunakan dalam penelitian untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang berupa pertanyaan yang dijawab oleh responden. Tabel 1 berikut menunjukkan hasil uji validitas :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK 1	0,59	0,23	Valid
	LK 2	0,53	0,23	Valid
	LK 3	0,38	0,23	Valid
	LK 4	0,51	0,23	Valid
	LK 5	0,64	0,23	Valid
	LK 6	0,46	0,23	Valid
	LK 7	0,52	0,23	Valid
Motivasi (M)	M 1	0,59	0,23	Valid
	M 2	0,68	0,23	Valid
	M 3	0,64	0,23	Valid
	M 4	0,61	0,23	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK 1	0,64	0,23	Valid
	DK 2	0,66	0,23	Valid
	DK 3	0,76	0,23	Valid
	DK 4	0,67	0,23	Valid
	DK 5	0,49	0,23	Valid
	DK 6	0,70	0,23	Valid
Kepuasan Kerja	KK 1	0,66	0,23	Valid
	KK 2	0,73	0,23	Valid
	KK 3	0,70	0,23	Valid
	KK 4	0,64	0,23	Valid
	KK 5	0,75	0,23	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022.

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan pada setiap indikator dari keseluruhan variabel yang meliputi Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja serta Kepuasan Kerja Karyawan yaitu sebesar 23 item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan tersebut mempunyai nilai r hitung > r tabel.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah untuk mengukur hasil sebuah kuesioner apakah dapat dipercaya atau tidak. Kuesioner bisa dikatakan reliable jika jawabannya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (LK)	0,645	Reliable
2.	Motivasi (M)	0,749	Reliable
3.	Disiplin Kerja (DK)	0,707	Reliable
4.	Kepuasan Kerja (KK)	0,733	Reliable

Sumber : Data Primer Diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) setiap variabel penelitian ini adalah lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja serta Kepuasan Kerja Karyawan adalah reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

### Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengukur berapa besar pengaruhnya faktor yang digunakan dalam penelitian terkait variabel harga, kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap kepuasan pelanggan. Dalam analisis linear berganda ini peneliti

menggunakan bantuan program software berupa SPSS 25 dapat dilihat pada Tabel 3 berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Betta
(constant)	5,329	3,733	0
LK	- 0,099	0,126	- 0,90
M	0,368	0,155	0,269
DK	0,453	0,132	0,414

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari Tabel 3, persamaan regresi yang didapat adalah

$$KK = 5,329 + -0,099LK + 0,368M + 0,453DK + e$$

### Uji Asumsi Klasik

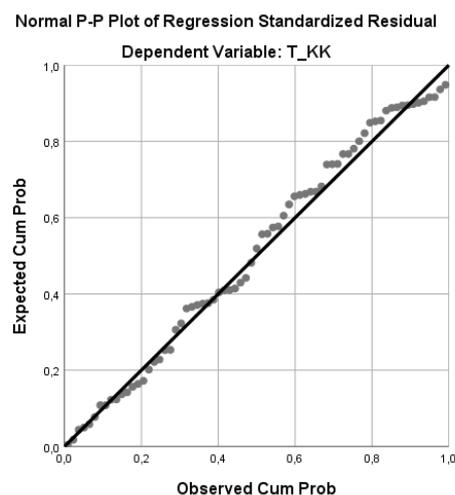
#### Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi dengan normal atau tidak yaitu diuji dengan metode Uji *Kolmogorov Smirnov* dan analisis grafik menggunakan normal *probability plot*. Dalam uji normalitas ini peneliti menggunakan bantuan program software berupa SPSS 25 dapat dilihat seperti berikut :

**Tabel 4**  
**Uji Normalitas Statistik**  
**One-sample Klmogorov-Swirnov Test**

		Ustandardied Residual
N		71
Normal Paramenters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,55729567
Most Exterme Diferencess	Absolute	0,068
	Positive	0,051
	Negative	-0,68
Kolomogrov-Smirnov Z		0,68
Asymp Sig (2-tailed)		0,200

Sumber : Data Primer Diolah, 2022



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot**  
Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Hasil uji normalitas *one sample kolmogorov-smirnov* pada tabel 4, dapat diketahui nilai signifikansi *kolmogorov-smirnov* pada *asymp.* Signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu 0,200 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian. Pada uji normalitas grafik p-plot pada Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, hal ini berarti bahwa data telah berdistribusi normal, sehingga dalam penelitian telah memenuhi asumsi uji normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeteksi apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Model regresi yang baik yaitu tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi yaitu dengan menggunakan nilai dari *tolerance* dan *variance inflation factor*. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini seperti berikut:

Tabel 5  
Hasil Uji Multikolinearitas

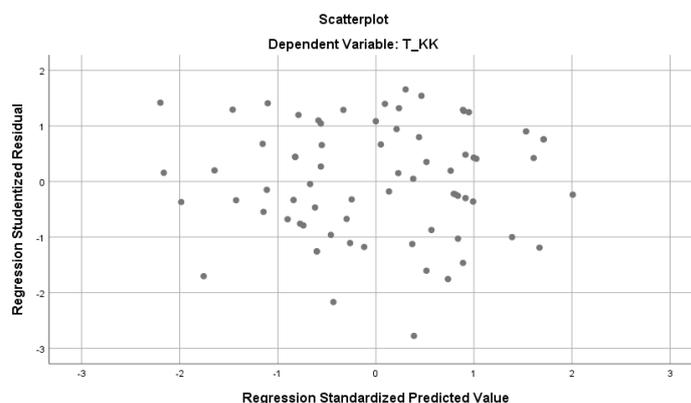
Variabel	Toleransi	Variance Influence Faktor (VIF)	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,806	1,241	Bebas Multikolinieritas
Motifasi	0,820	1,220	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,721	1,387	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 5 menjelaskan bahwa dalam penelitian ini memiliki nilai tolearance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independent yang meliputi lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel atau bebas multikolinearitas, sehingga variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi pada suatu penelitian terjadi ketidaksamaan variance dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu tidak ada gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian dapat dilihat seperti berikut :



Gambar 3

**Grafik Scatterplot**

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Gambar 3 grafik Scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta data berupa titik-titik telah menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kepuasan pelanggan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja.

**Uji Kelayakan Model****Uji F**

Uji F dalam suatu penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja menerangkan kepuasan kerja karyawan. Dalam Uji F peneliti menggunakan bantuan program software SPSS versi 25 dengan hasil yang diinterpretasikan seperti berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	195,146	3	65,049	9,520	0,000 <sup>b</sup>
Residual	457783	67	6,833		
Total	652,930	70			

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa model layak untuk dilakukan penelitian karena mempunyai  $F_{hitung}$  sebesar 9,520 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan tingkat signifikannya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang terdiri dari apakah lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja mampu atau layak menerangkan dan secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga model penelitian yang diajukan sudah fit (sesuai).

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan adanya variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah antara 0 sampai dengan 1, yang dimana nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mendekati satu yang berarti bahwa variabel-variabel independen bisa memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjabarkan variabel dependen sangat terbatas Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program software berupa SPSS 25, dengan hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) seperti berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,547 <sup>a</sup>	0,299	0,267	2,61392

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R Square (R<sup>2</sup>) dalam model regresi sebesar 0,299 atau sebesar 29,9%, hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja mampu berkontribusi sebesar 29,9% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu sebesar 70,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji statistik t ini dilakukan pada dasarnya untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja secara parsial mampu menerangkan dan secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam pengujian hipotesis ini peneliti menggunakan bantuan yaitu program software SPSS versi 25 dengan hasil yang dapat diinterpretasikan seperti berikut :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**

Variabel	T	Sign	Keterangan
(Constant)	1,428	0,158	
Lingkungan Kerja	- 0,788	0,434	Tidak Signifikan
Motivasi	2,379	0,020	Signifikan
Disiplin kerja	3,439	0,001	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil Tabel 8, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh dari model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan LPI Al Haromain. Hal tersebut dapat diketahui dari variabel lingkungan kerja yang telah di uji dan diperoleh hasil nilai t sebesar - 0,788 dengan tingkat sig 0,434 yang dapat di artikan tingkat signifikan (sig > 0,05). Berdasarkan tingkat signifikan tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPI Al Haromain. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan diperoleh tingkat nilai t sebesar 2,379 dengan tingkat sig 0,020 yang dapat diartikan tingkat signifikan (sig < 0,05). Menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPI Al Haromain. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan diperoleh nilai t sebesar 3,439 dengan tingkat sig 0,001 yang dapat diartikan tingkat signifikan (sig < 0,05). Menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPI Al Haromain.

**Pembahasan**

**Lingkungan Kerja Berpengaruh Negatif Tidak Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga variabel lingkungan kerja

menjadi faktor yang tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan pada tanggapan responden pada saat penelitian melakukan penelitian pendahuluan, dimana mereka tidak puas terhadap lingkungan kerja mereka seperti suara bising.

LPI Al Haromain harus memperhatikan serta memperbaiki lingkungan fisik yang berhubungan langsung yakni dengan penerangan cahaya, suhu udara, penggunaan warna, ruang gerak, kemampuan bekerja, hubungan Karyawan dengan karyawan lainnya. Dimana kelengkapan sarana dan prasarana tersebut masih kurang dirasakan oleh para karyawan LPI Al Haromain sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan mereka. Hal ini di buktikan dengan tanggapan responden terhadap suara bising yang memiliki nilai mean terendah sebesar 1,94 untuk suara bising seperti yang di tunjukkan pada tabel 10 hal 52.

Lingkungan kerja LPI Al Haromain harus memperhatikan dengan adanya suara bising di lingkungan kerja karena mengganggu aktivitas kerja karyawan tersebut, dengan tidak adanya suara bising di lingkungan kerja tersebut karyawan merasakan kepuasan aktivitas kerja dan dapat mencapai kepuasan kerja, Achmad Badawi (2014) apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu adanya timbul rasa puas dalam diri karyawan dan akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap bagaimana karyawan berperilaku di dalam organisasi menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif.

Ferdy Roring (2018) menyatakan apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tersebut tidak akan mempunyai rasa kepuasan dalam bekerja, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap bagaimana karyawan berperilaku di dalam organisasi tidak menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nizar (2011) yang menyatakan lingkungan kerja secara negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja LPI Al Haromain. Hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa "motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan "dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi menunjukkan arah hubungan positif, yang mengartikan apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi seringkali menjadi kekuatan pendorong individu dalam melakukan pekerjaan yang terbaik. Motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Motivasi tersebut dapat dilakukan berupa penghargaan bagi karyawan terbaik, pengakuan, promosi jabatan dan memberikan pelatihan bagi karyawan yang ingin mengembangkan karir. Dengan demikian, karyawan LPI Al Haromain kinerjanya akan meningkat karena motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Ariani (2018) motivasi dijadikan dasar pemicu untuk mengerjakan hal sesuatu dengan semaksimal mungkin. Apabila seseorang tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu, dengan hal itu ia melakukan dengan setengah hati dan tidak berusaha untuk memberikan yang terbaik, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap bagaimana karyawan berperilaku di dalam organisasi tidak menciptakan suasana menumbuhkan diri, dan tidak dapat menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

Lucky (2017) dengan adanya motivasi kerja yang tinggi para karyawan akan memiliki dengan mencerminkan rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menghasilkan keinginan untuk bekerja dengan melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi bagaimana karyawan berperilaku di dalam organisasi menciptakan suasana gairah kerja sebaik mungkin sehingga menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Firdaus & Sjahrudin (2019), yang menyatakan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPI Al Haromain. Hasil dari penelitian ini menunjukkan signifikan yang mengartikan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja menjadi kekuatan sebagai salah satu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, oleh karena itu dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagai besar peraturan- peraturan yang ditaati sebagai besar karyawan, maka kedisiplinan telah di tegakkan.

Taufiq (2016) hasil penelitian menyatakan apabila karyawan tidak memiliki kemampuan bekerja secara profesional maka semakin tidak menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap bagaimana karyawan berperilaku di dalam organisasi dan tidak menciptakan suasana untuk menangani permasalahan yang telah di hadapi.

Iaz Day, 2017 hasil penelitian menyatakan disiplin kerja menjadi kekuatan sebagai salah satu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, oleh karena itu dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagai besar peraturan- peraturan yang ditaati sebagai besar karyawan, maka kedisiplinan telah di tegakkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap disiplin kerja bagaimana karyawan berperilaku di dalam organisasi menciptakan rasa tanggung jawab dan taat peraturan-peraturan sehingga memperkuat dalam menangani permasalahan yang telah di hadapi. Hasil penelitiannya ini sejalan dengan penelitian Sriyanto (2011) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana tingkat disiplin kerja karyawan LPI Al Haromain.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan LPI Al Haromain, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan LPI Al Haromain. Lingkungan kerja yang sesuai, maka akan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan guna mencapai tujuan LPI Al Haromain. (2) Motivasi berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan positif terhadap kepuasan kerja Karyawan LPI Al Haromain. Semakin besar motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan guna mencapai tujuan LPI Al Haromain. (3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan LPI Al Haromain. Semakin besar disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan guna mencapai tujuan LPI Al Haromain.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun masih memiliki keterbatasan, yaitu selama pandemi, peneliti menyebarkan kuesioner menggunakan *google form* karena tidak memungkinkan berinteraksi dengan responden

secara langsung sehingga peneliti mungkin menerima tanggapan responden tidak sesuai keadaan sebenarnya dan sulit menggali informasi lebih dalam.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun pihak lain, antara lain: (1) Bagi pihak LPI Al Haromain : Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka visi, misi dan tujuan perusahaan bisa tercapai. (2) Bagi akademis : Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D. 2017. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 50 No. 6 September 2017, 50, 53-68*. PT. Victory International Futures Kota Malang.
- Ananto, S., (2016). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 5(9), 3057-3085*. Bali dan Lombok
- Ariani, .2018. *Conference on Management and Behavioral Studies Universitas Tarumanagara, 68-77*. PT. Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser
- Arinal, V. 2017. *Jurnal CKI On SPoT, 10(1), 1-10*. Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika
- Astuti, H.D.2015. *E-Proceeding of Management, 2(2), 1232-1238*. PT. Chitose Internasional Tbk
- Dhermawan, A.A.N.B .2012. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan, 6 (2): 173-184* Provinsi Bali
- Dotulong, M. D. 2015. *Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 74-85, 3, 74-85*. PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi
- Edalmen, I. J. 2020. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 2/2020 Hal: 450-460, 2, 450-460*.
- Hanafi, B. D. 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB )Vol. 5 No.1 Maret 2017, 5, 23-28*.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Rev)*. Bumi Aksara. Jakarta
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Ciptaka Media Perintis. Bandung:
- Saifudin, A. B. (2020). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 9.6 (2020):509-524, 9, 509-524*.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta*. Bandung
- Yanidrawati.2014. E-Journal [jurnal.unpad.ac.id/ejournal/article/download/753/799](http://jurnal.unpad.ac.id/ejournal/article/download/753/799) tanggal 11 Desember 2014. Kabupaten Bekasi