

PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HERMED

Dicky Ramdhan Prabowo¹, Ruhiyat Taufik², Arfianie Yuliantie³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Correspondent: rtaufik@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hermed. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner berskala Likert. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT. Hermed dengan jumlah sampel sebanyak 85 responden yang diambil secara sampling jenuh (sensus). Data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik (uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas VIF, dan uji heteroskedastisitas scatterplot), regresi linear berganda, uji t parsial, dan uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($B = 0,239$; $t = 2,485$; $p = 0,015 < 0,05$); (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($B = 0,209$; $t = 2,627$; $p = 0,010 < 0,05$); (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($B = 0,222$; $t = 2,435$; $p = 0,017 < 0,05$); dan (4) Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,413 (41,3%), sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Perusahaan disarankan untuk memperkuat kenyamanan lingkungan fisik, skema penghargaan motivasional, dan penegakan disiplin yang komunikatif.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of work environment, work motivation, and work discipline on employee job satisfaction at PT. Hermed. A quantitative associative causal approach was employed, utilizing a Likert-scale questionnaire for data collection. The study population comprised all employees at PT. Hermed, with a sample size of 85 respondents selected via saturated sampling (census). Data were analyzed using classical assumption tests (Kolmogorov-Smirnov normality test, VIF multicollinearity test, and scatterplot heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis, partial t-tests, and coefficient of determination (Adjusted R Square) using SPSS. The empirical findings revealed that: (1) Work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction ($B = 0.239$; $t = 2.485$; $p = 0.015 < 0.05$); (2) Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction ($B = 0.209$; $t = 2.627$; $p = 0.010 < 0.05$); (3) Work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction ($B = 0.222$; $t = 2.435$; $p = 0.017 < 0.05$); and (4) Work environment, work motivation, and work discipline simultaneously exert a significant influence on employee job satisfaction with an Adjusted R Square value of 0.413 (41.3%), while the remaining 58.7% is influenced by other

factors outside the research model. Management is advised to optimize physical workplace ergonomics, motivational reward schemes, and communicative discipline enforcement.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, Employee Job Satisfaction*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling krusial bagi keberlangsungan, pertumbuhan, dan keunggulan bersaing organisasi di era industri modern. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target-target strategisnya sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja dan kepuasan kerja para karyawannya. PT. Hermed sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor operasional manufaktur dan distribusi kesehatan di Kabupaten Tangerang menghadapi tantangan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Berdasarkan data internal operasional perusahaan periode 2022–2024, tercatat adanya fenomena fluktuasi tingkat turnover karyawan serta keluhan terkait kondisi kerja harian yang berpotensi memengaruhi stabilitas kinerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan respon emosional atau sikap positif individu terhadap pekerjaan yang timbul dari penilaian atas pengalaman kerja dan pencapaian harapan-harapannya (Hasibuan, 2020; Robbins & Judge, 2019). Terdapat beberapa faktor kunci yang memengaruhi kepuasan kerja, di antaranya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik (pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, dan kelengkapan fasilitas) serta lingkungan non-fisik (suasana hubungan kerja dan dukungan komunikasi antar rekan maupun atasan) yang memfasilitasi kelancaran tugas harian karyawan (Edison et al., 2019; Mangkunegara, 2018).

Di samping lingkungan kerja, motivasi kerja merupakan dorongan daya penggerak internal dan eksternal yang menimbulkan kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan kerja untuk mencapai sasaran organisasi (Sutrisno, 2019). Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg menggarisbawahi bahwa pemenuhan faktor motivator (pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) secara langsung memicu kepuasan kerja yang tinggi. Sementara itu, disiplin kerja yang mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2019) menjadi benteng efisiensi dan ketertiban operasional.

Meskipun berbagai studi terdahulu telah mengkaji faktor-faktor kepuasan kerja (seperti Anugrah & Rachmad, 2022; Atmaja, 2022; Sholehati & Hadijah, 2019), terdapat kesenjangan temuan empiris (research gap) terkait besarnya kontribusi relatif dari masing-masing variabel pada perusahaan operasional berskala menengah-besar seperti PT. Hermed. Oleh karena itu, perumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hermed?; (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hermed?; (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hermed?; dan (4) Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja,

dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hermed? Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis tersebut secara terukur serta memberikan saran praktis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan SDM.

B. Metode

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Hermed yang berlokasi di Kabupaten Tangerang. Kegiatan penelitian mencakup penyusunan kuesioner, pengumpulan data primer, pengolahan data, hingga analisis laporan. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan metode survei korelasional untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Populasi sasaran penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Hermed yang berjumlah 85 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi sebanyak 85 karyawan dijadikan sebagai responden penelitian ($N = 85$). Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang mengukur masing-masing indikator variabel menggunakan instrumen Skala Likert 5 poin, mulai dari Skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga Skor 5 (Sangat Setuju).

Operasionalisasi variabel penelitian disusun sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1): diukur melalui indikator fasilitas fisik, tata ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, serta hubungan antar karyawan.
2. Motivasi Kerja (X2): diukur melalui indikator kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.
3. Disiplin Kerja (X3): diukur melalui indikator ketaatan pada aturan waktu, kepatuhan pada standar kerja (SOP), dan ketaatan pada arahan atasan.
4. Kepuasan Kerja (Y): diukur melalui indikator kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, ganjaran/keadilan kompensasi, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Uji validitas instrumen menggunakan rumus Pearson Product Moment dengan membandingkan r_{hitung} terhadap r_{tabel} pada degree of freedom ($df = N - 2 = 83$) dan $\alpha = 0,05$ ($r_{tabel} = 0,213$). Seluruh butir kuesioner terbukti valid ($r_{hitung} > 0,213$). Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ untuk seluruh variabel. Analisis data dilakukan dengan bantuan software IBM SPSS meliputi: statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas VIF & Tolerance, dan uji heteroskedastisitas Glejser/scatterplot), analisis regresi linear berganda ($Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$), uji t parsial, uji F simultan, dan analisis koefisien determinasi (R^2).

C. Hasil dan Pembahasan

1. Gambaran Umum Responden dan Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda yang dihasilkan tidak bias dan memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE):

- a. Uji Normalitas: Hasil pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Test Statistic sebesar 0,068 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa residual model regresi terdistribusi secara normal.
- b. Uji Multikolinearitas: Nilai Tolerance dan VIF untuk masing-masing variabel bebas disajikan pada Tabel 1. Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF $< 10,00$, sehingga dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas.
- c. Uji Heteroskedastisitas: Pengujian menggunakan pola scatterplot menunjukkan titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola teratur tertentu, mengonfirmasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,726	1,377
Motivasi Kerja (X2)	0,640	1,562
Disiplin Kerja (X3)	0,645	1,551

Sumber: Data Primer Terolah SPSS v26 (2025). Variable Terikat: Kepuasan Kerja (Y)

2. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t Parsial

Hasil pengujian statistik menggunakan regresi linear berganda dan uji t parsial untuk melihat kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Output Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t Parsial

Model / Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Konstanta)	12,324	3,568	-	3,454	0,001
Lingkungan Kerja (X1)	0,239	0,096	0,249	2,485	0,015
Motivasi Kerja (X2)	0,209	0,080	0,280	2,627	0,010
Disiplin Kerja (X3)	0,222	0,091	0,259	2,435	0,017

Sumber: Data Primer Terolah SPSS v26 (2025). Variable Terikat: Kepuasan Kerja (Y); $t_{\text{tabel}} = 1,993$ ($df=81$, $\alpha=0,05$)

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,324 + 0,239(X1) + 0,209(X2) + 0,222(X3) + e$$

Interpretasi persamaan regresi:

1. Nilai Konstanta $a = 12,324$ menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja bernilai 0, maka besarnya skor kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 12,324 poin.
2. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja ($B1$) = 0,239 bermakna setiap peningkatan 1 unit skor lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,239 poin, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien Regresi Motivasi Kerja ($B2$) = 0,209 bermakna setiap peningkatan 1 unit skor motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,209 poin.
4. Koefisien Regresi Disiplin Kerja ($B3$) = 0,222 bermakna setiap peningkatan 1 unit skor disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,222 poin.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R²) dan Uji Simultan

Hasil pengujian koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil ringkasan model regresi disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,661	0,437	0,413	2,67259

Sumber: Data Primer Terolah SPSS v26 (2025). Predictors: Constant, Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0,661$ yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,413 (41,3%). Hal ini bermakna bahwa 41,3% variabilitas kepuasan kerja karyawan PT. Hermed dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 58,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan transformasional, keadilan kompensasi finansial, dan budaya organisasi.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Hasil pengujian parsial (uji t) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hermed ($t_{\text{hitung}} = 2,485 > t_{\text{tabel}} = 1,993$; $p = 0,015 < 0,05$). Hipotesis pertama (H1) diterima. Temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, di mana kondisi lingkungan fisik merupakan Hygiene Factor mendasar. Ketika perusahaan menyediakan lingkungan fisik yang aman, bersih, dengan pencahayaan memadai dan hubungan kerja yang harmonis, karyawan merasa dihargai dan didukung sehingga menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Hasil ini memperkuat temuan Anugrah & Rachmad (2022) dan Atmaja (2022).

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Pengujian hipotesis kedua menghasilkan $t_{\text{hitung}} = 2,627 > t_{\text{tabel}} = 1,993$ dengan nilai signifikansi 0,010 ($< 0,05$), sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Motivasi kerja merupakan pendorong intrinsik dan ekstrinsik yang mengarahkan individu untuk mencapai hasil terbaik. Di PT. Hermed, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi ditandai dengan dorongan untuk memenuhi kebutuhan pencapaian dan penghargaan sosial, yang pada gilirannya secara langsung meningkatkan persepsi kepuasan kerja mereka. Temuan ini mendukung hasil penelitian Benny et al. (2021) dan Raharjo & Setiawan (2022).

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Hasil analisis uji t untuk variabel disiplin kerja menghasilkan $t_{\text{hitung}} = 2,435 > t_{\text{tabel}} = 1,993$ dengan nilai signifikansi 0,017 ($< 0,05$), mengonfirmasi bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Disiplin kerja di PT. Hermed memberikan kepastian operasional dan keadilan prosedural. Karyawan yang disiplin merasa bahwa aturan yang berlaku ditegakkan

secara adil, sehingga tercipta lingkungan kerja yang teratur dan kondusif bagi pencapaian sasaran individu maupun tim. Temuan ini sejalan dengan studi Dias Amaral et al. (2023) dan Sholehati & Hadijah (2019).

d. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Pengujian secara simultan membuktikan bahwa kombinasi dari lingkungan kerja yang kondusif, motivasi kerja yang kuat, dan disiplin kerja yang tinggi secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan (H4 diterima) dengan kontribusi 41,3%. Keberadaan lingkungan yang nyaman tanpa didukung motivasi dan disiplin tidak akan menghasilkan kepuasan yang optimal; sebaliknya, ketiga elemen tersebut bekerja secara sinergis dalam membina hubungan kerja yang produktif di PT. Hermed.

D. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hermed, ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hermed ($B = 0,239$; $t = 2,485$; $p = 0,015$).
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hermed ($B = 0,209$; $t = 2,627$; $p = 0,010$).
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hermed ($B = 0,222$; $t = 2,435$; $p = 0,017$).
4. Secara simultan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hermed dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,413 (41,3%).

Referensi

Buku

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komari, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.

Jurnal

- Anugrah, B., & Rachmad, Y. E. (2022). Effect of Work Environment, Work Discipline, Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction. *International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*, 1(1), 116–131.
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten). *JUMANIS - BAJA*, 4(1), 116–131.
- Benny, B., Nugroho, N., Akbar Maulana Hutabarat, F., Supriyanto, & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 251–254.
- Dias Amaral, F., Foeh, J. E., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 380–395.
- Dwi Sri Dani Afriza, Lukman Krisna Adi Putra. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Paramount Enterprise International. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(3), 371–398.
- Sholehati, P., & Hadijah, H. S. (2019). Determinan Kinerja Guru: Kompensasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 168–175.