

PENTINGKAH PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Hamdan

E-mail : hamdanunsera@gmail.com , Universitas Serang Raya, Banten Indonesia

Amarul

E-mail : amarulunsera@gmail.com , Universitas Serang Raya, Banten Indonesia

Ratu Erlina Gentari

E-mail : erlinagentari@gmail.com , Universitas Serang Raya, Banten Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian dilakukan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon berjumlah 52 orang, dan diambil sampel menggunakan sampel jenuh. Penelitian dilakukan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon sejak 19 November 2021 sampai dengan 19 Agustus 2022. Data dikumpulkan dengan angket (kuesioner), dan dianalisis dengan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan. peneliti yang akan melakukan penelitian pada lokasi yang sama dengan penelitian ini, sebaiknya menggunakan variabel lain yang belum diteliti pada lokasi yang sama untuk mengembangkan penelitian.

Kata Kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja

IS IT IMPORTANT THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT DISCIPLINE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment, discipline, and motivation on employee job satisfaction at PT Elnusa Fabrication Construction in Cilegon City. This research was conducted using quantitative research methods. The research population was conducted at PT Elnusa Fabrication Construction in Cilegon City totaling 52 people, and samples were taken using a saturated sample. The research was conducted at PT Elnusa Fabrication Construction in Cilegon City from 19 November 2021 to 19 August 2022. Data was collected using a questionnaire (questionnaire), and analyzed using the SPSS application version 25. Based on the results of the study it can be concluded that there is a significant influence between the work environment and employee job satisfaction, there is a significant influence between work discipline and employee job satisfaction, there is a significant influence between work motivation and employee job satisfaction, and there is a significant influence between work environment, discipline, and motivation simultaneously on employee

job satisfaction. researchers who will conduct research at the same location as this study, should use other variables that have not been studied at the same location to develop research.

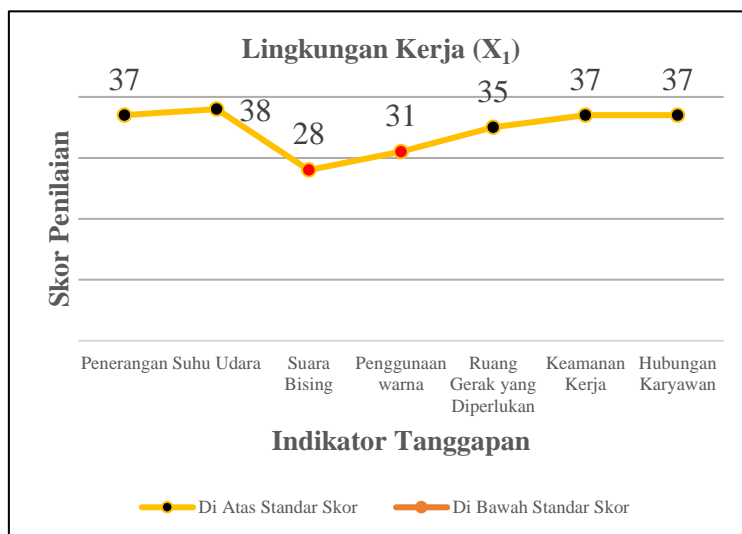
Keywords: *work environment, work discipline, work motivation, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang tiada hentinya, menuntut setiap organisasi atau perusahaan untuk selalu mengikuti perkembangan zaman. Dalam mengikuti perkembangan zaman, organisasi atau perusahaan hendaknya selalu mempelajari risiko yang akan dihadapi kedepannya. Di mana risiko tersebut dapat memengaruhi organisasi atau perusahaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya. Sehingga, perusahaan harus melaksanakan manajemen yang tepat pada semua aspek yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Aspek utama yang terpenting dalam organisasi atau perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Karyawan merupakan faktor terpenting yang akan menentukan kondisi organisasi atau perusahaan kedepannya. Apabila kualitas karyawan yang dimiliki rendah, maka tingkat kemajuan organisasi atau perusahaan akan menurun. Sebaliknya, apabila kualitas karyawan yang dimiliki tinggi, maka tingkat kemajuan organisasi atau perusahaan akan meningkat. Sehingga, kepuasan kerja karyawan harus selalu diperhatikan untuk mencegah adanya hambatan organisasi atau perusahaan untuk maju.

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur organisasi atau perusahaan untuk memperbaiki organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi yang dimiliki karyawan. Lingkungan kerja yang positif akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan kearah yang positif atau tinggi. Apabila lingkungan kerja yang negatif, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun dan negatif. Sedangkan, apabila disiplin kerja karyawan kearah yang positif, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila disiplin kerja karyawan kearah yang negatif, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Apabila motivasi kerja karyawan kearah yang positif, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Sedangkan, apabila motivasi kerja karyawan kearah yang negatif, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan hasil observasi melalui penyebaran kuesioner (angket) penelitian yang dilakukan kepada 52 karyawan yang menjadi subjek penelitian atau responden dalam penelitian ini pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon. Tingkatan hasil skor penilaian yang bersumber dari data primer yang telah diolah berdasarkan pada indikator tanggapan dalam kuesioner (angket) penelitian dapat dilihat pada gambar grafik dari setiap variabel penelitian di bawah ini. Apabila skor penilaian yang telah diolah memiliki hasil di bawah standar skor, maka variabel penelitian tersebut terdapat adanya permasalahan dalam variabel tersebut. Sebaliknya, apabila skor penilaian yang telah diolah memiliki hasil di atas standar skor, maka variabel penelitian tersebut tidak terdapat adanya permasalahan dalam variabel tersebut. Berikut gambar-gambar yang dapat menunjukkan tingkatan indikator dari setiap variabel-variabel dalam penelitian ini berdasarkan sumber data primer pada kuesioner (angket) yang telah diolah.

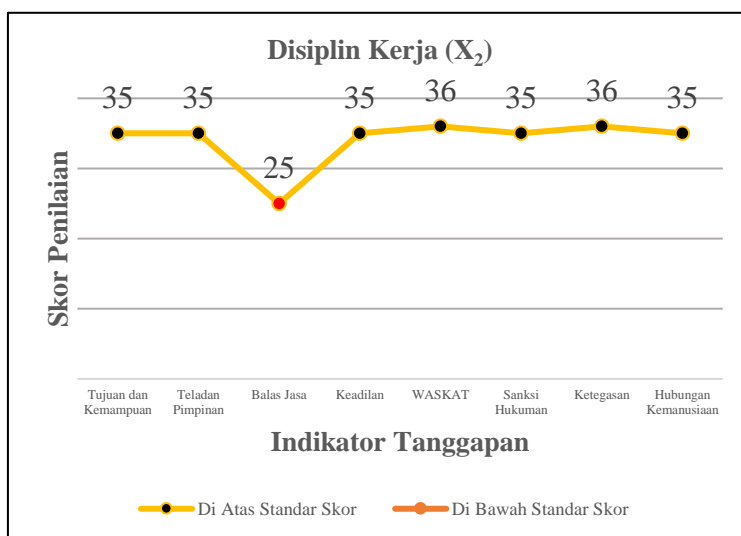


Sumber: Data hasil observasi awal (explorative research, 2021)

Gambar Tingkatan Indikator Lingkungan Kerja Karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon

Keterangan n: 10 karyawan. skor penilaian: 1 – 5, skor terendah: (1 x 10 = 10), skor tertinggi: (5 x 10 = 50), sehingga standar skor: ($\frac{50}{2} + 10 = 35$).

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tingkatan variabel lingkungan kerja karyawan memiliki hasil total rata-rata skor penilaian berada di bawah standar skor yaitu 34,7. Maka, variabel lingkungan kerja karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon terdapat adanya permasalahan. Berdasarkan hasil skor penilaian kuesioner (angket) pada penelitian ini pada indikator tanggapan suara bising menunjukkan skor penilaian 28 dan penggunaan warna menunjukkan skor penilaian 31, berarti indikator tanggapan suara bising dan penggunaan warna berada di bawah standar skor dan terdapat adanya permasalahan.



Sumber: Data

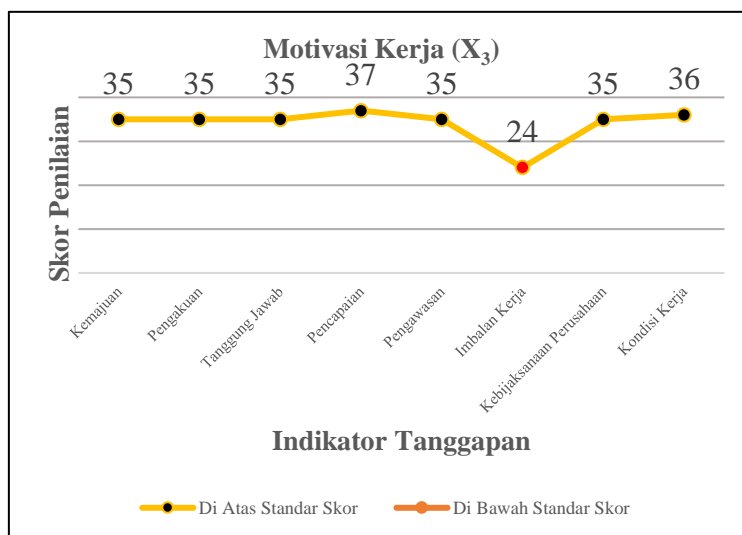
hasil observasi

awal (explorative research, 2021)

Gambar Tingkatan Indikator Disiplin Kerja Karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon

Keterangan n: 10 karyawan. skor penilaian: 1 – 5, skor terendah: (1 x 10 = 10), skor tertinggi: (5 x 10 = 50), sehingga standar skor: ($\frac{50}{2} + 10 = 35$).

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tingkatan variabel disiplin kerja karyawan memiliki hasil total rata-rata skor penilaian berada di bawah standar skor yaitu 34,0. Maka, variabel disiplin kerja karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon terdapat adanya permasalahan. Berdasarkan hasil skor penilaian kuesioner (angket) pada penelitian ini pada indikator tanggapan balas jasa menunjukkan skor penilaian 25, berarti indikator berada di bawah standar skor dan terdapat adanya permasalahan.

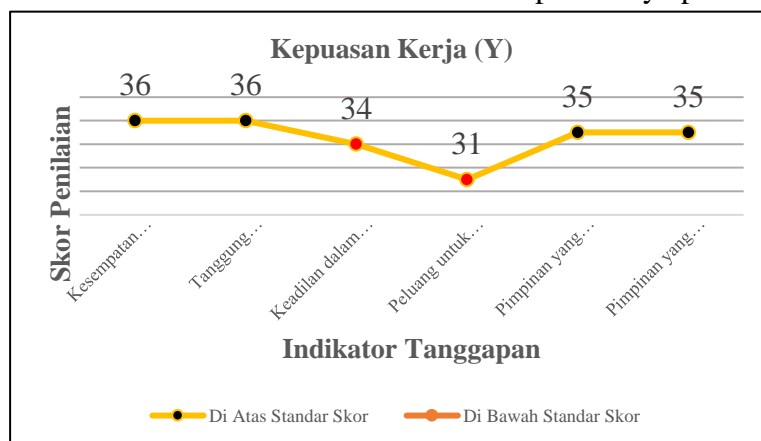


Sumber: Data hasil observasi awal (explorative research, 2021)

Gambar Tingkatan Indikator Motivasi Kerja Karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon

Keterangan n: 10 karyawan. skor penilaian: 1 – 5, skor terendah: (1 x 10 = 10), skor tertinggi: (5 x 10 = 50), sehingga standar skor: ($\frac{50}{2} + 10 = 35$).

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tingkatan variabel motivasi kerja karyawan memiliki hasil total rata-rata skor penilaian berada di bawah standar skor yaitu 34,0. Maka, variabel motivasi kerja karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon terdapat adanya permasalahan. Berdasarkan hasil skor penilaian kuesioner (angket) pada penelitian ini pada indikator tanggapan imbalan kerja menunjukkan skor penilaian 24, berarti indikator berada di bawah standar skor dan terdapat adanya permasalahan.



Sumber: Data hasil observasi awal (explorative research, 2021)

Gambar Tingkatan Indikator Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon

Keterangan n: 10 karyawan. skor penilaian: 1 – 5, skor terendah: $(1 \times 10 = 10)$, skor tertinggi: $(5 \times 10 = 50)$, sehingga standar skor: $(\frac{50}{2} + 10 = 35)$.

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tingkatan variabel kepuasan kerja karyawan memiliki hasil total rata-rata skor penilaian berada di bawah standar skor yaitu 34,5. Maka, variabel kepuasan kerja karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon terdapat adanya permasalahan. Berdasarkan hasil skor penilaian kuesioner (angket) pada penelitian ini pada indikator tanggapan keadilan dalam penggajian menunjukkan skor penilaian 34 dan peluang untuk mendapatkan promosi menunjukkan skor penilaian 31, berarti indikator tanggapan keadilan dalam penggajian dan peluang untuk mendapatkan promosi berada di bawah standar skor dan terdapat adanya permasalahan.

Berdasarkan tingkatan indikator lingkungan kerja, disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon, penulis menetapkan dan memutuskan untuk melakukan penelitian ini. Sehingga, pada penelitian penulis telah menetapkan sejumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja, disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Objek penelitian atau lokasi yang ditetapkan penulis untuk melakukan penelitian ini adalah PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon. Sehingga, penulis menetapkan subjek penelitian atau populasi dan sampel dalam penelitian merupakan karyawan yang bekerja pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon. Oleh karena itu, dengan melihat latar belakang masalah dalam penelitian ini penulis akan meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon.

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon? Sedangkan, tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Wuwungan et al., 2017, p. 300), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun sebagai kelompok. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam (Prassuari et al., 2019, p. 114), sebagai berikut: Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja, Hubungan karyawan

Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014, p. 193), disiplin kerja atau kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2014, p. 194), sebagai berikut: Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Pengawasan melekat (WASKAT), Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan

Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam (Yuliantini & Santoso, 2020, p. 32), motivasi kerja adalah individu yang bersedia melakukan pekerjaan sesuai tujuan organisasi dengan memerhatikan kebutuhan individu tersebut, melakukan pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Indikator motivasi kerja menurut Robbins dalam (Yuliantini & Santoso, 2020, p. 32), sebagai berikut: Kemajuan, Pengakuan, Tanggung jawab, Pencapaian, Pengawasan, Imbalan kerja, Kebijaksanaan perusahaan, Kondisi kerja

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam (Wuwungan et al., 2017, p. 300), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari suatu evaluasi karakteristiknya. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge dalam (Yuliantini & Santoso, 2020, p. 31), sebagai berikut: Kesempatan untuk belajar, Tanggung jawab dalam pekerjaan, Keadilan dalam penggajian, Peluang untuk mendapatkan promosi, Pimpinan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan, Pimpinan yang mengutamakan partisipasi karyawan

Pengembangan Hipotesis

- H₁: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon.
- H₂: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon.
- H₃: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon.
- H₄: Terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon yang berlokasi di Jalan Yos Sudarso Nomor 4, Lebak Gede, Kecamatan Pulomerak, Kota Cilegon, Banten 42431. Menurut (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016, p. 66), populasi merupakan keseluruhan dari unit yang diteliti, atau kumpulan dari individu dengan kualitas ciri-ciri yang telah ditetapkan, atau wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon

sebanyak 52 karyawan. Menurut (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016, p. 67), sampel merupakan bagian dari populasi. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2013, p. 85), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga, sampel dalam penelitian yang diteliti adalah karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon sebanyak 52 karyawan. Analisis Data yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi), Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R²), Uji Hipotesis Uji t (Uji Parsial), Uji F (Uji Simultan)

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Tabel Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,505	0,273	Valid
X1.2	0,585	0,273	Valid
X1.3	0,622	0,273	Valid
X1.4	0,653	0,273	Valid
X1.5	0,625	0,273	Valid
X1.6	0,699	0,273	Valid
X1.7	0,450	0,273	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi SPSS 25

Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,605	0,273	Valid
X2.2	0,535	0,273	Valid
X2.3	0,555	0,273	Valid
X2.4	0,568	0,273	Valid
X2.5	0,626	0,273	Valid
X2.6	0,555	0,273	Valid
X2.7	0,554	0,273	Valid
X2.8	0,544	0,273	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi SPSS 25

Tabel Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,532	0,273	Valid
X3.2	0,634	0,273	Valid
X3.3	0,596	0,273	Valid
X3.4	0,506	0,273	Valid
X3.5	0,568	0,273	Valid
X3.6	0,495	0,273	Valid
X3.7	0,592	0,273	Valid

X3.8	0,500	0,273	Valid
------	-------	-------	-------

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi SPSS 25

Tabel Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,524	0,273	Valid
Y.2	0,473	0,273	Valid
Y.3	0,518	0,273	Valid
Y.4	0,747	0,273	Valid
Y.5	0,660	0,273	Valid
Y.6	0,680	0,273	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel. Sehingga, variabel dalam penelitian ini dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tebel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Korelasi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,678	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,693	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,665	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,622	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, nilai Cronbach's Alpha > koefisien korelasi (0,60) yaitu variabel Lingkungan Kerja (X_1) didapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,678, variabel Disiplin Kerja (X_2) didapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,693, variabel Motivasi Kerja (X_3) didapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,665, dan variabel Kepuasan Kerja (Y) didapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,622. Sehingga, variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

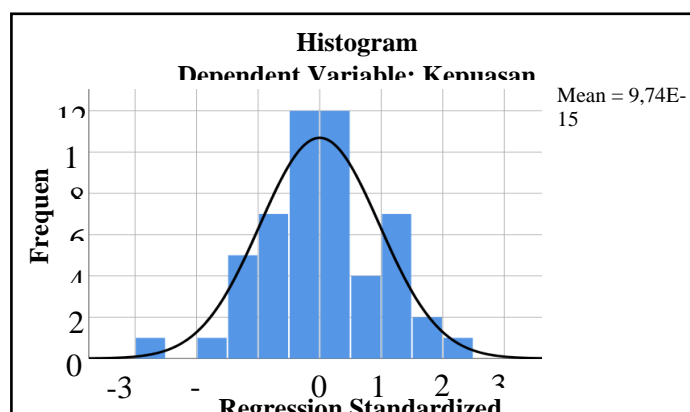
	Unstandardized Residual
N	52
Normal Parameters ^{a,b} Mean	0,0000000
Std. Deviation	1,44488926
Most Extreme Differences Absolute	0,076
Positive	0,076

	Negative	-0,062
Test Statistic		0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi SPSS 25

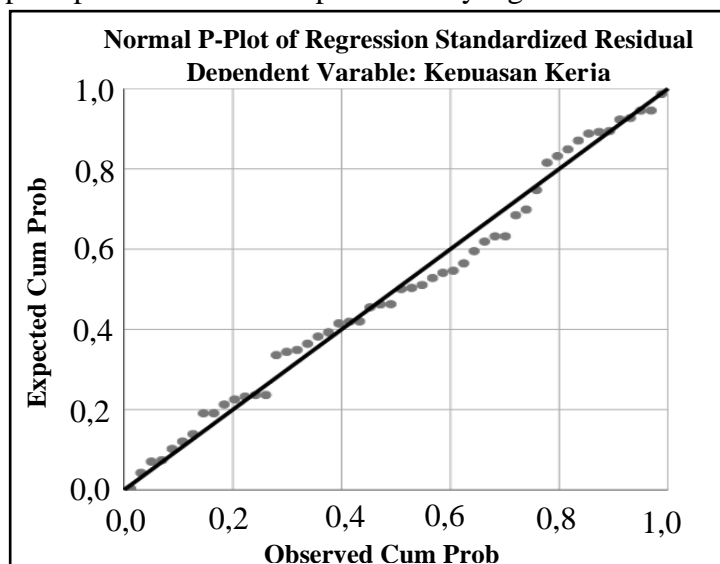
Berdasarkan tabel Kolmogorov Smirnov, menunjukkan nilai signifikan pada penelitian sebesar 0,200 dengan taraf signifikan yaitu $> 0,05$. Sehingga, data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.



Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi SPSS 25

Gambar Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar uji normalitas histogram, menunjukkan bahwa kurva membentuk suatu lonceng (*bell-shaped curva*) dengan kedua sisi yang melebar. Sehingga, data atau model yang digunakan pada penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.



Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi SPSS 25

Gambar Uji Normalitas Grafik P-Plot

Berdasarkan gambar uji normalitas grafik P-Plot, menunjukkan bahwa penyebaran data (titik) menyebar pada sumbu diagonal dan mengikuti arah garis. Maka, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas terpenuhi atau data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,310	1,771		4,128	0,000		
Lingkungan Kerja	0,279	0,046	0,577	6,114	0,000	0,955	1,047
Disiplin Kerja	0,132	0,049	0,271	2,699	0,010	0,841	1,189
Motivasi Kerja	0,113	0,054	0,210	2,086	0,042	0,837	1,195

Tabel Uji Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, nilai *tolerance* lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,955, disiplin kerja (X_2) sebesar 0,841, dan motivasi kerja (X_3) sebesar 0,837 memiliki nilai lebih besar dari 0,10 ($> 0,10$). Sedangkan nilai VIF lingkungan kerja (X_1) sebesar 1,047, disiplin kerja (X_2) sebesar 1,189, dan motivasi kerja (X_3) sebesar 1,195 memiliki nilai kurang dari 10 (< 10). Sehingga, data atau model yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel Uji

Coefficients^a

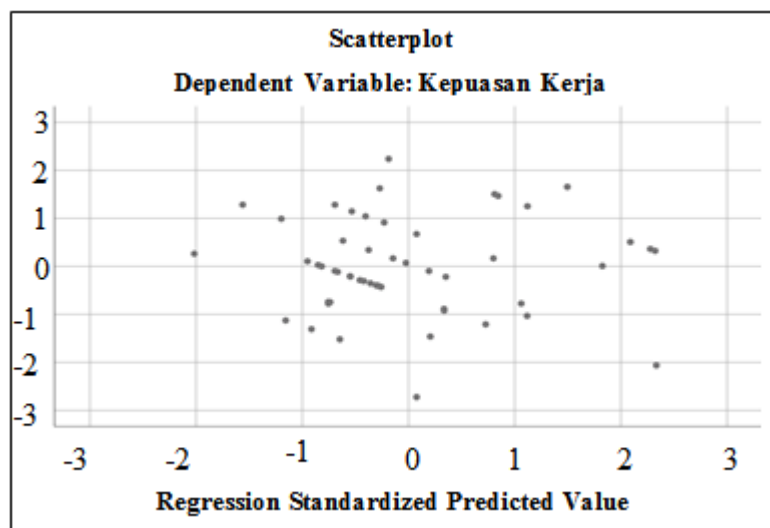
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,329	1,100		0,299	0,766
Lingkungan Kerja	0,029	0,028	0,149	1,026	0,310
Disiplin Kerja	0,014	0,030	0,071	0,458	0,649
Motivasi Kerja	-0,025	0,034	-0,115	-0,741	0,462

a. Dependent Variable: ABS_RES

Heteroskedastisitas Glejser

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi SPSS 25

Berdasarkan uji heteroskedastisitas glejser, menunjukkan bahwa nilai Sig. lingkungan kerja sebesar 0,310, disiplin kerja sebesar 0,649, dan motivasi kerja sebesar 0,462 memiliki nilai lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$). Sehingga, data atau model yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi SPSS 25

Gambar Uji Heteroskedastisitas Scatterplot Glejser

Berdasarkan gambar uji heteroskedastisitas Scatterplot glejser, menunjukkan bahwa titik atau pola menyebar secara tidak beraturan dan tidak adanya garis lurus. Sehingga, data atau model yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,769 ^a	0,592	0,566	0,968	1,883

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, nilai durbin Lower (dL) yaitu 1,4339, nilai durbin Upper (dU) yaitu 1,6769, dan nilai Durbin Watson (d) yaitu 1,883. Sehingga, nilai $4 - dU = 2.3231$ lebih besar dari 1,883 (d), dan lebih besar dari 1,6769. Maka, dapat disimpulkan bahwa $1,6769 < 1,883 < 2,321$ atau $dU < d < 4 - dU$ yang memiliki keputusan dimana penelitian ini tidak adanya autokorelasi positif atau negatif dalam data atau model penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi SPSS 25

Tabel menunjukkan model atau persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini, sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,310	1,771		4,128	0,000
Lingkungan Kerja	0,279	0,046	0,577	6,114	0,000
Disiplin Kerja	0,132	0,049	0,271	2,699	0,010
Motivasi Kerja	0,113	0,054	0,210	2,086	0,042

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 7,310 + 0,279 X_1 + 0,132 X_2 + 0,113 X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai koefisien konstanta sebesar 7,310 satuan, berarti jika nilai dari variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin (X_2), dan motivasi (X_3) bernilai sama dengan nol ($= 0$) atau nilainya tetap (konstan), maka variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai sebesar 7,310 satuan.
- Nilai b_1 atau koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,279 satuan, berarti apabila nilai variabel lingkungan kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sedangkan variabel bebas lainnya atau variabel disiplin (X_2) dan motivasi (X_3) bersifat tetap. Maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,279 satuan. Sehingga, koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) terjadi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- Nilai b_2 atau koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,132 satuan, berarti apabila nilai variabel disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sedangkan variabel bebas lainnya atau variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_3) bersifat tetap. Maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,132 satuan. Sehingga, koefisien regresi disiplin kerja terjadi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- Nilai b_3 atau koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_3) bernilai positif yaitu sebesar 0,113 satuan, berarti apabila nilai variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sedangkan variabel bebas lainnya atau lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bersifat tetap. Maka, kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,113 satuan. Sehingga, koefisien regresi motivasi kerja (X_3) terjadi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- Nilai ε menunjukkan standar error atau tingkat penyimpangan regresi dalam penelitian ini yaitu sebesar 1,771 satuan.

Artinya, dengan demikian setiap perubahan positif yang terjadi pada variabel independen (variabel bebas), maka akan berdampak perubahan yang positif juga terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,769 ^a	0,592	0,566	0,968

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,566 atau 56,6% dan sisanya yaitu 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis atau variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,310	1,771		4,128	0,000
Lingkungan Kerja	0,279	0,046	0,577	6,114	0,000
Disiplin Kerja	0,132	0,049	0,271	2,699	0,010
Motivasi Kerja	0,113	0,054	0,210	2,086	0,042

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, dapat diketahui bahwa:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel uji t, diketahui bahwa nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_1) yaitu 6,114 bernilai positif. Sehingga, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sedangkan, diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $6,114 > 2,00958$ dan nilai Sig. $<$ 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_A diterima, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga, apabila nilai lingkungan kerja (X_1) mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel uji t, diketahui bahwa nilai koefisien variabel disiplin kerja (X_2) yaitu 2,699 bernilai positif. Sehingga, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sedangkan, diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $2,699 > 2,00958$ dan nilai Sig. $<$ 0,05 yaitu $0,010 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_A diterima, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga, apabila nilai disiplin kerja (X_2) mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel uji t, diketahui bahwa nilai koefisien variabel motivasi kerja (X_3) yaitu 2,086 bernilai positif. Sehingga, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sedangkan, diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $2,086 > 2,00958$ dan nilai Sig. $>$ 0,05 yaitu $0,042 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_A diterima, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga, apabila nilai motivasi kerja (X_3) mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65,219	3	21,740	23,197	0,000 ^b
	Residual	44,985	48	0,937		
	Total	110,204	51			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil perhitungan nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $23,197 > 2,80$ dan nilai Sig. $<$ 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_A diterima, berarti lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon. Berdasarkan pengujian instrumen dan pembahasan hasil penelitian, maka penulis menetapkan sejumlah simpulan pada penelitian ini, di antaranya sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon. Terdapat pengaruh secara simultan atau secara bersamaan antara lingkungan kerja (X_1), disiplin (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon.

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menetapkan beberapa saran yang berhubungan dengan penelitian ini, di antaranya sebagai berikut: Sebaiknya perusahaan perlu meminimalisir permasalahan pada lingkungan kerja, dimana ruang kerja yang belum terhindar dari adanya suara bising yang mengganggu konsentrasi karyawan dan penggunaan warna yang kurang tepat pada ruang kerja. Sebaiknya perusahaan perlu meminimalisir permasalahan pada

disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Dimana pemberian balas jasa, gaji, atau upah yang diterima belum adanya keadilan dan kesesuaian dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sebaiknya perusahaan perlu meminimalisir permasalahan pada kepuasan kerja, dimana perusahaan belum memberikan kesempatan promosi yang tinggi kepada karyawan. Pembaca atau peneliti yang akan melakukan penelitian pada lokasi yang sama dengan penelitian ini, sebaiknya menggunakan variabel lain yang belum diteliti pada lokasi yang sama untuk mengembangkan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Junianto, A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Buana Larasindo Sidoarjo. *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 3(1), 1–11.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *EMBA: Jurnal Riset EKonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 74–85.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (11th ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nilasari, N., Cholifah, & Fattah, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI. *E-Jurnal Manajemen: BRANCHMARCK*, 4(3), 21–31.
- Prasuari, P. Y., Hamdi, N., & Bairizki, A. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Mataram). *VALID Jurnal Ilmiah*, 16(1), 111–122.
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Panca. *Jurnal Madani: Jurnal Ilmu Pengetahuan Teknologi*, 3(2), 259–266.
- Sari, D. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekecamatan Pondok Aren. *Jurnal Sainika UNPAM: Jurnal Sains Dan Matematika UNPAM*, 1(1), 108–132.

- Sinambela, L. P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Publishing Service.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2), 29–44.