

Lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja yang berperan dalam memberi perubahan pada kepuasan kerja karyawan

Latiefatur Riska Rosyidanta*, Dian Ayu Liana Dewi
Universitas YPPI Rembang, Jawa Tengah, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: latiefaturriska2003@gmail.com)

Abstract

In the face of increasing business competition, companies must ensure both sustainability and growth. Employee job satisfaction plays a pivotal role in maintaining operational stability and long-term performance. This study investigates the influence of work environment, compensation, and work discipline on employee job satisfaction at PT Swadaya Graha, Rembang Regency. A total of 94 employees participated, and data were collected through a structured questionnaire utilizing a Likert scale. The analysis employed multiple linear regression. The results reveal that while the work environment does not significantly affect job satisfaction, compensation, and work discipline have significant positive impacts. The model explains 73.6% of the variance in job satisfaction, indicating that these factors are substantial predictors, while the remaining 21.4% may be attributed to variables outside the scope of this study. These findings offer practical implications for human resource strategies aimed at enhancing employee satisfaction and performance.

Keywords: Work Environment, Compensation, Work Discipline, Job Satisfaction.

Abstrak

Perusahaan dituntut untuk terus bertahan dan berkembang ditengah persaingan bisnis. Peran karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan, untuk itu kesejahteraan karyawan seperti kepuasan akan pekerjaan karyawan perlu dijaga yang nantinya keseimbangan bisnis dapat tercapai. Studi ini dilaksanakan guna memberi informasi mengenai perubahan kepuasan kerja karyawan PT. Swadaya Graha Kabupaten Rembang melalui lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja. 94 karyawan terlibat dalam populasi studi ini. Sampel penelitian menggunakan metode total sampling. Pengumpulan data dilaksanakan dengan kuesioner dengan pengukuran jawaban dilaksanakan dengan skala likert. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Studi ini menghasilkan temuan dimana lingkungan kerja memberi dampak tidak signifikan pada peningkatan kepuasan kerja, sementara kompensasi dan disiplin kerja berdampak signifikan pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 73,6%, lainnya 21,4% diterangkan oleh penyebab lain yang tidak dilaksanakan pada studi ini. Temuan ini menawarkan implikasi praktis untuk strategi sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

How to cite: Rosyidanta, L. R., & Dewi, D. A. L. (2025). Lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja yang berperan dalam memberi perubahan pada kepuasan kerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 5(1), 231–243. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v5i1.1541>



1. Pendahuluan

PT atau Perseroan Terbatas merupakan badan hukum yang menjalankan usaha dengan modal saham. Untuk menjalankan operasinya tentu dibutuhkan karyawan. Sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dituntut untuk bekerja dan meningkatkan produktivitasnya, namun juga perlu dijaga kesejahteraannya dan perasaan puas atas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang didefinisikan oleh Ardyani et al. (2022), merupakan perasaan optimis terkait pekerjaan individu yang dihasilkan dari penilaian dan atributnya. Mereka yang sangat puas atas pekerjaan mereka mempunyai perasaan optimis tentangnya, sementara mereka yang tidak puas mempunyai perasaan pesimis tentang pekerjaan mereka. Tempat kerja, kompensasi, dan disiplin kerja adalah beberapa penyebab dalam peningkatan kepuasan karyawan (Astuti et al. (2022); Hasyim (2020) serta Tupen & Septyarini (2022)).

Tempat kerja adalah komponen pertama yang dapat memberi perubahan pada kepuasan karyawan. Astuti et al. (2022) menggambarkan tempat kerja sebagai keadaan yang ada di wilayah karyawan yang dapat memberi perubahan pada semangat mereka untuk memenuhi tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Kepuasan karyawan meningkat dengan lingkungan kerja yang lebih baik di suatu organisasi. Namun, susah bagi mereka untuk mencapai tujuan apabila suasana lingkungan kerja sangat buruk. Ini sesuai dengan temuan Astuti et al. (2022) yang menunjukkan tempat kerja memengaruhi kepuasan karyawan secara signifikan, tetapi temuan penelitian Ibniadji & Waluyo (2023) memperlihatkan lingkungan kerja memberi efek pada kepuasan karyawan secara negatif dan tidak signifikan.

Kompensasi adalah komponen kedua yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Menurut Herispon & Nindi Safitri Firdaus (2022), kompensasi adalah komponen utama sebagai dorongan bagi individu dalam melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencukupi kebutuhan harian. Kompensasi, menurut Prasetya et al. (2023) adalah bentuk rasa terimakasih perusahaan yang diberikan kepada karyawannya atas kinerja mereka, baik secara moneter maupun nonmoneter. Kepuasan dan kompensasi berhubungan satu sama lain; meningkatkan kompensasi akan meningkatkan kepuasan, dan sebaliknya. Sesuai dengan temuan penelitian Hasyim (2020) kompensasi yang tinggi berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Setiap upaya yang dilakukan seseorang juga didorong oleh disiplin diri. Salah satu komponen penting untuk mencapai tujuan adalah disiplin kerja. Meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi adalah tujuan utama suatu perusahaan. Disebabkan itu, disiplin kerja sangat penting bagi suatu organisasi untuk berhasil. Jika karyawan berdisiplin dan mematuhi semua peraturan dan standar organisasi yang berlaku, mereka dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Tupen & Septyarini, 2022). Penelitian oleh Tupen & Septyarini (2022) menemukan bahwa kedisiplinan karyawan berdampak positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, temuan lain oleh Mustika & Oktavianti (2021) menemukan bahwa kedisiplinan karyawan berdampak negatif atau signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

PT. Semen Gresik (Persero), Tbk. mendirikan PT. Swadaya Graha pada tanggal 11 November 1985. Tujuannya adalah untuk membantu program pembangunan nasional pemerintah, terutama pada divisi pekerjaan sipil, fabrikasi dan baja, mekanikal dan elektrik serta penyewaan alat berat. Menurut pengamatan peneliti, di tempat kerja PT. Swadaya Graha banyak area yang berdebu dan bising, akan tetapi dengan ditunjang peralatan dan fasilitas yang memadai dapat mengatasi kondisi tersebut dari sini bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan. Meskipun demikian, terdapat karyawan yang merasa kurang puas akan lingkungan kerja di PT. Swadaya Graha dikarenakan banyaknya debu dan juga suara bising yang mengakibatkan kurangnya fokus karyawan terhadap pekerjaannya meskipun data inventaris peralatan pekerjaan di PT. Swadaya Graha sangat memadai bagi karyawan sehingga keamanan dan keselamatan karyawan terjamin, akan tetapi banyaknya karyawan yang kurang berhati-hati dan tidak mematuhi peraturan keamanan yang ada sehingga terdapat salah satu karyawan yang mengalami kecelakaan yang tidak diinginkan perusahaan.

Beberapa karyawan juga mengakui kurang puas atas kompensasi yang diberikan dikarenakan karyawan tersebut sering terlambat sehingga kompensasi yang di berikan akan di potong sesuai dengan jam dan adapun karyawan kurang puas karena kedisiplinan di sana dalam mengawasi operasi jarang di lapangan sehingga kedisiplinan pada karyawan kurang akibatnya karyawan akan bermalas-malasan dan akan berdampak pada produktivitasnya. Data presensi karyawan PT. Swadaya Graha Kabupaten Rembang menunjukkan dalam bulan Maret–Desember 2023 ada 147 karyawan sakit, 545 karyawan cuti, 61 karyawan alpa dan 33 karyawan dinas luar kota. Diketahui pada bulan April banyaknya karyawan yang cuti dikarenakan pada bulan tersebut hari Raya Idul Fitri sehingga karyawan banyak yang cuti dan alpa pada bulan tersebut (data absensi PT. Sawadaya Graha, 2024).

Menurut hasil wawancara pada kepala HRD PT. Swadaya Graha memberi perkiraan kompensasi yang diperoleh karyawan selama 1 (satu) bulan sebesar Rp. 4.300.000-Rp.73.000.000 gaji tersebut hanya perkiraan berdasarkan data yang dikumpulkan dari berbagai sumber dan dalam 1 (satu) hari karyawan dapat melakukan lembur selama 4 jam, tetapi karyawan tidak semuanya diperbolehkan untuk lembur hanya yang bekerja di lapangan saja diperbolehkan untuk lembur. Kompensasi lainnya yang dapat diperoleh karyawan yaitu Tunjangan. Tunjangan di PT. Swadaya ada berbagai macam seperti tunjangan transportasi (mobilitas karyawan untuk memastikan kehadiran mereka tanpa hambatan), tunjangan kesehatan (jaminan karyawan komprehensif yang melibatkan karyawan dan keluarganya), tunjangan makan (menyediakan fasilitas makan untuk mendukung nutrisi karyawan, tunjangan hari raya (THR). Besarnya THR tergantung jabatan dan besarnya gaji yang di terima karyawan. Selain gaji dan upah lembur yang diterima karyawan, jenis kompensasi lain seperti fasilitas yang berupa mobil dan asrama atau biasa disebut mess. Akan tetapi kompensasi juga bisa menurun jika karyawan tersebut sering melakukan keterlambatan dan tidak mematuhi peraturan yang ada di PT. Swadaya Graha, misalnya tidak mengikuti kegiatan *safety talk* akan dikenakan sanksi atau SP.

Fenomena yang terjadi di PT. Swadaya Graha mengenai kepuasan kerja karyawan menjadikan fokus utama dalam studi ini serta adanya hasil penelitian yang berbeda pada temuan-temuan sebelumnya, yang dirasa perlu untuk melaksanakan studi lebih mendalam untuk menkonfirmasi teori. Sejalan dengan fenomena yang terjadi terkait kepuasan kerja serta ketidakkonsistenan temuan dalam penelitian sebelumnya, studi ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Secara khusus, penelitian ini berfokus pada tiga aspek utama, yaitu: (1) menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, (2) mengevaluasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, serta (3) menelaah sejauh mana disiplin kerja berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan

2. Tinjauan Pustaka

Teori Z

Pekerjaan yang stabil, produktivitas tinggi, semangat kerja yang tinggi, dan kepuasan karyawan adalah semua hal yang biasanya disukai oleh teori Z. Menurut Wasono et al. (2019) teori Z adalah gaya pengelolaan yang berfokus pada filosofi perusahaan yang kuat, budaya perusahaan yang berbeda, pengembangan staf jangka panjang, dan pengambilan keputusan konsensus. Teori tersebut menunjukkan hasil *turn-over* yang lebih rendah, komitmen kerja meningkat, dan produktivitas yang jauh lebih tinggi (kinerja). Dalam lingkungan seperti ini, promosi cenderung lebih lambat karena karyawan memiliki lebih banyak kesempatan untuk menerima pelatihan dan menghabiskan lebih banyak waktu untuk mempelajari bagaimana bisnis berjalan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, menurut Imam & Rismawati (2022) adalah sikap umum seseorang pada pekerjaan mereka, yang memperlihatkan perbedaan antara ekspektasi dan realitas pekerjaan mereka. Menurut Alfianoor & Abdurrahman (2019), beberapa faktor menentukan kepuasan kerja, antara lain:

- a. Kepuasan finansial, merupakan bagian dari jaminan dan kesejahteraan karyawan.
- b. Kepuasan fisik, merupakan ukuran yang menunjukkan kondisi fisik pekerja.
- c. Kepuasan sosial, adalah indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial antara karyawan, atasan mereka, dan karyawan dari berbagai tingkatan dan jenis pekerjaan. Ini juga mencakup interaksi dengan lingkungan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Wanti Apriyani & Iriyanto (2020) mengatakan tempat kerja adalah keseluruhan elemen yang ada di wilayah kerja karyawan yang dapat menciptakan efek mengenai cara mereka melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka. Menurut Wanti Apriyani & Iriyanto (2020), beberapa indikator yang memberi perubahan pada lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kebersihan lingkungan kerja, kebersihan mencakup lebih dari tempat mereka bekerja, seperti kamar kecil dan ruang ganti.

- b. Penerangan, dalam hal penerangan, karyawan seringkali membutuhkan penerangan yang cukup, termasuk penerangan matahari, terutama jika pekerjaan mereka membutuhkan ketelitian.
- c. Pertukaran udara, sangat penting bagi ruangan kerja untuk memiliki cukup pertukaran udara untuk tetap segar secara fisik, karena kurangnya pertukaran udara dapat menyebabkan pengap dan membuat karyawan lebih mudah lelah.
- d. Keamanan, rasa aman akan membuat orang tenang, dan tenang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Keamanan milik pribadi karyawan diprioritaskan dalam hal ini. Misalnya, keamanan mobil atau motor yang dibawa oleh karyawan diprioritaskan.

Kompensasi

Jopanda (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah keuntungan pekerja yang diperoleh yang berbentuk tunai maupun barang sebagai bentuk imbalan atas hasil pekerjaan. Menurut Prasetya et al. (2023), beberapa elemen kompensasi termasuk:

- a. Upah dan Gaji, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam, mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b. Tunjangan, tunjangan yang terkait dengan pekerjaan.
- c. Fasilitas, fasilitas ini seperti menjadi anggota klub, mempunyai kendaraan perusahaan, lokasi parkir khusus.

Disiplin Kerja

Menurut Rahmania (2020) disiplin didefinisikan sebagai sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang memungkinkan karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketetapan perusahaan. Karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka jika ada disiplin kerja yang lebih baik. Menurut pendapat Ardyansach et al. (2024) terdapat indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kehadiran, tingkat kedisiplinan yang rendah ditunjukkan oleh kecenderungan karyawan untuk tiba di tempat kerja terlalu lambat.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja, merupakan cara bagi karyawan untuk mematuhi peraturan kerja dan selalu mengikuti prosedur kantor.
- c. Etika bekerja, merupakan kombinasi dari disiplin kerja dan tindakan indisipliner karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Faktor penting yang mampu meningkatkan produktivitas di tempat kerja adalah lingkungan kerja. Wanti Apriyani & Iriyanto (2020) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memberi perubahan bagaimana mereka melaksanakan pekerjaan mereka. Dalam teori Z, tingkat kepuasan karyawan sangat bergantung pada lingkungan kerja mereka. Jika kondisi kerja baik, karyawan dapat merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Sebaliknya, jika kondisi kerja buruk, karyawan tidak akan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan karyawan akan meningkat dalam tempat kerja yang nyaman, sebaliknya, di tempat

kerja yang tidak nyaman akan menurun. Hal ini diperkuat oleh temuan Tupen & Septyarini (2022) dan Imam & Rismawati (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan karyawan sangat berhubungan dengan lingkungan kerja.

H1: Ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Karyawan

Menurut Hasyim (2020) Kompensasi adalah uang atau barang yang diberikan secara langsung atau tidak langsung kepada pekerja sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan. Kompensasi bagi karyawan merupakan bentuk jaminan atas rasa aman selama melaksanakan kegiatannya. Kompensasi yang sesuai atas hasil pekerjaan karyawan tentu saja akan menimbulkan perasaan puas, karena tingginya kompensasi menunjukkan tingginya reproduksi karyawan. Dalam teori Z kompensasi adalah salah satu hal yang memberi dampak pada perubahan kepuasan pada karyawan, jika karyawan diberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerjanya maka kepuasan karyawan tersebut akan meningkat. Hal ini diperkuat oleh temuan Hasyim (2020) dan Wanti Apriyani & Iriyanto (2020) dimana kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

H2: Ada hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kepuasan Karyawan

Disiplin, menurut Barsah & Ridwan (2020) didefinisikan sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan aturan perusahaan yang dimiliki oleh karyawan, yang memungkinkan mereka untuk secara sukarela mengikutinya. Teori Z cenderung mendukung pekerjaan yang stabil, produktivitas tinggi, semangat kerja, dan kepuasan karyawan yang tinggi, jadi disiplin kerja yang baik adalah komponen penting. Jika disiplin kerja karyawan baik dan menguntungkan bidang kerja, kepuasan karyawan akan meningkat. Hasil penelitian Tupen & Septyarini (2022) dan Imam & Rismawati (2022) menunjukkan bahwa kepuasan karyawan meningkat dengan disiplin kerja.

H3: Ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja

3. Metode Penelitian

PT. Swadaya Graha Kabupaten Rembang menjadi subjek studi ini, yang dilaksanakan dengan metode kuantitatif. Studi ini mempunyai dua jenis variabel dimana variabel independen diperankan oleh lingkungan kerja, kompensasi serta disiplin kerja, sementara kepuasan kerja berperan sebagai variabel dependen. Dalam studi ini, survei dilaksanakan sebagai teknik pengumpulan data dengan menggunakan alat berupa kuesioner yang diberikan secara langsung kepada setiap subjek. Data studi ini bersifat data subyek. Di sisi lain, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Adapun definisi operasional variabel dapat di lihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerja	- Kebersihan lingkungan kerja - Penerangan - Pertukaran udara - Keamanan	(Wanti Apriyani & Iriyanto, 2020)
Kompensasi	- Upah dan Gaji - Tunjangan - Fasilitas	(Jopanda, 2019)
Disiplin Kerja	- Kehadiran - Ketaatan pada peraturan kerja - Etika bekerja	(Rahmania, 2020)
Kepuasan Kerja	- Kepuasan finansial - Kepuasan fisik - Kepuasan sosial	(Alfianoor & Abdurrahman, 2019)

Kegiatan studi ini melibatkan semua karyawan PT Swadaya Graha Kabupaten Rembang, yang berjumlah 94 responden. Mereka diambil sebagai sampel jenuh, yang berarti keseluruhan populasi diambil sebagai sampel. Sebelum data yang diperoleh dianalisis, uji instrumen akan digunakan untuk menentukan kehandalan informasi kuesioner. Analisis data akan dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2013). Adapun model penelitian sebagai berikut.

$$KK = \beta_0 + \beta_1LK + \beta_2K + \beta_3DK + \varepsilon$$

Keterangan:

- KK : Kepuasan Kerja
- LK : Lingkungan Kerja
- K : Kompensasi
- DK : Disiplin Kerja
- $\beta_1-\beta_3$: Koefisien variabel
- β_0 : Konstanta
- ε : residu

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Deskripsi responden

Kegiatan studi ini, peneliti membagikan kuesioner secara langsung dengan menggunakan *google form* kepada karyawan PT. Swadaya Graha Kabupaten Rembang dengan jumlah 94 orang. Deskripsi responden sebagaimana Tabel 2.

Tabel 2 Karakteristik Responden

Kategori		Jumlah	Persentase
Usia	<25 tahun	10	10,6%
	25-45 tahun	71	75,5%
	> 45 tahun	13	13,9%
Jenis Kelamin	Perempuan	12	17,8%
	Laki-laki	82	87,2%
Total		94	100%

Uji Instrumen

Instrumen yang digunakan harus bersifat handal atau dapat dipercaya. Kriteria pengukuran kehandalan kuesiner dapat dilalui dengan membandingkan angka *cronbach alpha* yang ditampilkan melebihi 0,7 (reliabel), jika berada dibawah 0,7 diasumsikan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 menunjukkan etiap variabel mempunyai angka *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,7, semua variabel dianggap reliabel

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	> 0,7	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,849		
Kompensasi	0,891		
Disiplin Kerja	0,863	> 0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,870		

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah kusioner valid atau tidak (Sugiono, 2010). Kriteria pengukuran kevalidan item pernyataan yang digunakan dapat dilalui dengan membandingkan angka signifikansi yang ditampilkan harus kurang dari 0,05, begitu juga sebaliknya, apabila taraf signifikansi berada di atas atau sama dengan 0,05 maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid. Uji validitas ini memeriksa 39 pernyataan tentang faktor lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi. Hasilnya menunjukkan pada Tabel 4 setiap item pernyataan pada setiap variabel mempunyai angka signifikansi di bawah 0,05, semua item pernyataan pada masing-masing variabel dianggap valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Item	Sig.	Item	Sig.	Item	Sig.	Item	Sig.
LK1	0,000	K1	0,000	DK1	0,000	KK1	0,000
LK2	0,000	K2	0,000	DK2	0,000	KK2	0,000
LK3	0,000	K3	0,000	DK3	0,000	KK3	0,000
LK4	0,008	K4	0,000	DK4	0,000	KK4	0,000
LK5	0,000	K5	0,000	DK5	0,000	KK5	0,000
LK6	0,000	K6	0,000	DK6	0,000	KK6	0,000
LK7	0,003	K7	0,000	DK7	0,000	KK7	0,000
LK8	0,000	K8	0,000	DK8	0,000	KK8	0,000
LK9	0,000	K9	0,000	DK9	0,000	KK9	0,000
LK10	0,000						
LK11	0,001						
LK12	0,000						

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilalui sebab variabel independen yang digunakan lebih dari satu dan untuk memberi informasi apakah variabel independen memberi hubungan positif atau negatif pada variabel dependen.

Tabel 5 tersebut menyajikan persamaan yang dapat dilihat pada kolom B (koefisien regresi) berikut ini.

$$KK = 3,371 + 0,066 LK + 0,544 K + 0,254 DK$$

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi

Variabel	B	Sig.	< 0,05	Keterangan
Constansta	3,371			
Lingkungan Kerja (LK)	0,066	0,352	> 0,05	H ₁ ditolak
Kompensasi (K)	0,544	0,000	< 0,05	H ₂ diterima
Disiplin Kerja (DK)	0,254	0,020	< 0,05	H ₃ diterima
R Square	0,746			
Adjusted R Square	0,738			

Artinya variabel independen yang diperankan oleh lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja dianggap konstan, nilai 0,371 akan diberikan pada kepuasan kerja. Koefisien regresi lingkungan kerja memberi nilai 0,066 pada setiap peningkatan kepuasan kerja. Begitu juga dengan variabel kompensasi, dimana pada setiap peningkatan kompensasi juga meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,544. Koefisien regresi variabel disiplin kerja senilai 0,254 yang diasumsikan setiap disiplin kerja naik, kepuasan kerja juga naik dengan nilai yang sama. Persamaan tersebut, faktor yang dominan memberi dampak pada kepuasan kerja adalah kompensasi, karena nilai koefisien regresi yang dimiliki adalah yang tertinggi dibanding dengan faktor lain dalam studi ini.

Uji Hipotesis dan Determinasi

Uji hipotesis dilalui sebagai informasi apakah temuan yang dihasilkan mempunyai kesesuaian dengan hipotesis yang diajukan serta menunjukkan seberapa besar dampak yang diberikan variabel independen pada variabel dependen dengan melihat taraf signifikansi yang ditentukan yaitu berada dibawah 0,05. Dari Tabel 5 diuraikan bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien positif (0,066) dengan taraf signifikansi 0,325 melebihi taraf signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05. Bunyi temuan ini adalah ada kaitan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja meskipun tidak signifikan. Sementara, variabel kompensasi mempunyai nilai positif (0,544) dengan taraf signifikansi 0,000 berada dibawah 0,05. Artinya kompensasi memberi dampak positif pada kepuasan kerja secara signifikan. Hasil yang sama juga dimiliki oleh variabel disiplin kerja, koefisien regresi yang dimiliki bernilai positif (0,254) dengan taraf signifikansi 0,020 berada dibawah 0,05. Artinya disiplin kerja mempunyai hubungan positif pada kepuasan kerja secara signifikan.

Uji determinasi dilalui dengan maksud untuk memberi informasi mengenai variabel independen yang digunakan mampu menerangkan variabel dependen. Kemampuan variabel independen dilihat berdasarkan nilai *adjusted R square* yang ditampilkan. Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai kotak R yang disesuaikan adalah 0,738. Artinya, kepuasan kerja sebesar 73,8% hanya dapat dijelaskan oleh variasi model independen yang mencakup disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Variabel lain di luar model penelitian menyumbang 25,2% dari total.

4.2 Pembahasan

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja berdampak positif tidak signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan lingkungan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja meskipun pengaruhnya sangat kecil. Menurut Prasetya et al. (2023), lingkungan kerja adalah keadaan yang mencakup faktor atau kekuatan yang ada sekitar organisasi yang dapat memberi perubahan pada kinerja organisasi. Temuan ini memiliki kesesuaian dengan teori yang dijelaskan meskipun belum mampu meningkatkan kepuasan kerja secara maksimal. Hasil penelitian ini memiliki arah yang sesuai dengan teori Z lingkungan kerja meskipun sangat kecil pengaruhnya. Lingkungan kerja PT. Swadaya Graha sudah baik namun belum mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara maksimal mungkin disebabkan karyawan lebih memperhatikan faktor lain seperti keterampilan dan kepercayaan diri pada hasil pekerjaan yang memicu pada kebanggaan akan diri sendiri terkait pekerjaan sehingga menyebabkan lingkungan kerja tidak begitu diperhatikan oleh karyawan. Temuan ini didukung oleh temuan Ginting & Siagian (2021) dimana hubungan positif tidak signifikan terjadi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Swadaya Graha Kabupaten Rembang. Artinya, peningkatan kompensasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Swadaya Graha Kabupaten Rembang. Kompensasi menurut Prasetya et al. (2023) pemberian imbalan kepada pekerja atas jasa pelayan karyawan. Kompensasi bagi karyawan merupakan bentuk jaminan atas rasa aman selama melaksanakan kegiatannya. Kompensasi yang sesuai atas hasil pekerjaan karyawan tentu saja akan menimbulkan perasaan puas, karena tingginya kompensasi menunjukkan tingginya reproduksi karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Z terkait kompensasi dengan kepuasan kerja dimana dalam hal ini PT. Swadaya Graha Kabupaten Rembang karyawan diberikan imbalan oleh perusahaan atas jerih payah yang dikeluarkan karyawan yang sesuai dengan hasil pekerjaan sehingga timbul kepuasan kerja yang dapat dilihat melalui meningkatnya hasil produksi. Temuan ini sesuai dengan temuan Hasyim (2020) serta Wanti Apriyani & Iriyanto, (2020) dimana kompensasi memberi efek positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin kerja memberi dampak positif yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT. Swadaya Graha Kabupaten Rembang. Dengan kata lain, meningkatkan disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Disiplin, menurut Khoiri et al. (2024) adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan aturan sosial organisasi. Temuan ini memiliki kesesuaian dengan teori Z tentang disiplin kerja dan kepuasan kerja, dimana dalam hal ini PT. Swadaya Graha Kabupaten Rembang menginginkan pekerjaan yang stabil, produktivitas yang tinggi, semangat kerja yang tinggi, dan kepuasan karyawan. Karyawan merasa puas karena mereka memiliki disiplin kerja yang baik dan mendapat manfaat dari bidang kerja mereka di tempat

kerja ini. Temuan ini memperkuat temuan dari Tupen & Septyarini (2022) dan Imam & Rismawati (2022) dimana disiplin kerja memberi efek positif signifikan pada kepuasan karyawan.

5. Kesimpulan

Studi ini menjawab tujuan kegiatan ini dilakukan. Hasil dari studi ini adalah sebagai berikut: lingkungan kerja berdampak positif tidak signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT. Swadaya Graha Kabupaten Rembang, kompensasi berdampak positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT. Swadaya Graha Kabupaten Rembang, dan disiplin kerja berdampak positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT. Swadaya Graha Kabupaten Rembang. Lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja hanya menjelaskan kepuasan kerja sebesar 73,8%.

Hasil kegiatan ini menyarankan saran kepada pihak terkait yaitu meskipun kondisi lingkungan perusahaan sudah baik, namun perlu untuk diperbaiki lagi untuk menciptakan kesejahteraan karyawan. Kondisi lingkungan pekerjaan yang baik seperti tempat yang tidak berdebu akan menciptakan fokus pada pekerjaan mereka. Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji kembali penelitian ini, diharapkan dapat menambah variabel lain atau variabel moderasi yang mungkin dapat memberi pengaruh pada kepuasan kerja, contohnya variabel motivasi.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang telah menawarkan bantuan, saran, pendapat, dan motivasi untuk menyelesaikan study penelitian ini. Terutama, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua karyawan PT. Swadaya Graha Kabupaten Rembang yang telah memberi waktunya untuk proses dan keberhasilan penelitian ini.

Referensi

- Alfianoor, & Abdurrahman, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Administrasi Negara: Al 'Idara Balad*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.36658/aliidarabalad.1.2.16>
- Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali. *Value Added: Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.26714/vameb.v16i2.6057>
- Ardyani, I., Danial, R. D. M., & Jhoansyah, D. (2022). Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(1), 73–80. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i1.699>
- Ardyansach, M. B., Dewi, D. A. L., Tahwin, M., & Mahmudi, A. A. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSI Arafah Rembang. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 10(01), 22–31. <https://doi.org/10.47686/bbm.v10i1.654>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144.

<https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>

- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 141–150. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.101>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 96. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.965>
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Herispon, & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(1), 31–40. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.62>
- Ibniadji, S. N. D., & Waluyo, M. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keterikatan Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan dan Kinerja Karyawan di PT. XYZ Menggunakan Metode Partial Least Square (PLS). *Jurnal Teknik Mesin, Industri, Elektro Dan Informatika (JTMEI)*, 2(4), 238–249. <https://doi.org/10.55606/jtmei.v2i4.3005>
- Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–15.
- Jopanda, H. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Strategi Inisiatif Media Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v3i2.121>
- Khoiri, A. F., Ayu, D., & Dewi, L. (2024). *The Influence of the Work Environment, Work Discipline, and Rewards on the Performance of Production Department Employees at PT. Supreme Food Rembang Regency*. 22(2), 1–10. <https://doi.org/10.31253/pe.v22i2.2727>
- Mustika, L. S., & Oktavianti. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(1), 79–85. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i1.3177>
- Prasetya, A. M., Liana Dewi, D. A., Tahwin, M., & Rosyidi, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Produksi Pt. Supreme Food Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 19. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.569>
- Rahmania, N. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 3(12), 51–59.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Tupen, O. B., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 987–999. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1045>
- Wasono, R., Soesanto, Samsudi, & Sunarto, J. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Muhammadiyah Berbasis Budaya Organisasi melalui Implementasi Teori Z. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.26714/vameb.v11i2.1773>