

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Gista Nur Hidayah¹, Syaiful Anwar²

2131500726@student.budiluhur.ac.id¹, syaiful.anwar@budiluhur.ac.id²

Universitas Budi Luhur

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Poca Group dan memperoleh 71 orang yang menjadi sampel pada penelitian ini. Analisis data pada penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Poca Group, sedangkan insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Poca Group.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Insentif, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Work Environment, Incentives and Work Discipline on Job Satisfaction. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The population of this study were employees of PT. Poca Group and obtained 71 people who were samples in this study. Data analysis in this study was carried out using the SPSS application. The results of the study showed that the work environment did not have a significant effect on job satisfaction in employees of PT. Poca Group, while incentives and work discipline had a significant effect on job satisfaction in employees of PT. Poca Group.

Keywords: Work Environment, Incentives, Work Discipline And Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga untuk sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan. Seiring dengan perkembangan persaingan yang semakin ketat, perusahaan pastinya menginginkan SDM yang handal. Maka dari itu setiap perusahaan dituntut untuk dapat memberdayakan sumber dayanya agar berkualitas sehingga dapat bekerja dengan optimal dan dapat bersaing dengan perusahaan lain dan mencapai tujuannya. Kualitas kerja seorang karyawan dapat tercapai bila faktor psikologis karyawan tersebut terpenuhi dengan baik. Salah satu faktor psikologis yang berpengaruh besar adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas dan senang yang dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku seseorang seperti malas, rajin, produktif, apatis dan lain-lain. Sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dengan sejauh mana suatu perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Jika ada keselarasan antara kebutuhan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan tinggi dan begitu pula sebaliknya, kepuasan kerja sering tercermin dari kinerja yang rendah pada akhirnya akan sangat merugikan perusahaan.

Menciptakan kepuasan kerja tidaklah mudah karena kepuasan kerja tersebut dapat

tercipta jika variabel yang mempengaruhi antara lain, lingkungan kerja, insentif dan disiplin kerja dapat diterima dan diterapkan bagi semua karyawan dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/pegawai terhadap pekerjaannya. karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya sehingga tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktivitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya Enriko & Arianto (2022).

Berdasarkan permasalahan terkait kepuasan kerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lawren & Ekawati (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja adalah suatu tempat atau lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja sangat penting bagi terwujudnya kepuasan kerja karyawan, seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Vania Setyawan (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja yang kondusif dan menunjang pekerjaan sangat dibutuhkan oleh para karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menimbulkan masalah baru dalam pekerjaan yakni seperti semangat kerja yang semakin menurun, tingkat kesalahan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab akan meningkat.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu insentif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Enriko & Arianto (2022) menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Pemberian insentif yang tepat dapat membangkitkan semangat kerja, mendorong produktivitas dan menciptakan kepuasan kerja. Pemberian insentif pada dasarnya memberikan manfaat bagi kedua pihak. Bagi perusahaan, insentif diharapkan mampu menumbuhkan semangat atau dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Sementara itu, bagi karyawan, insentif berfungsi sebagai salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu, insentif menjadi alat motivasi yang dapat membangkitkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi demi kinerja yang lebih baik.

Selain lingkungan kerja dan insentif, adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Erwan & Kurniawan (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Bentuk disiplin kerja dapat berupa ketaatan dalam peraturan perusahaan, ketepatan dalam waktu bekerja maupun dalam melaksanakan tugas serta tindakan yang menyangkut perusahaan atas izin perusahaan. hasil penelitian yang dilakukan oleh Al ayyubi & Sitohang (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja adalah sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan dan kepuasan sebuah organisasi. Ketika disiplin kerja terjaga, beban kerja menjadi lebih merata, konflik antar karyawan bisa di minimalisir, dan manajemen dapat memberikan promosi secara lebih adil. Sebaliknya, jika disiplin kerja rendah, dapat menimbulkan ketimpangan kerja, ketidakadilan dan konflik internal yang justru menurunkan kepuasan kerja.

Pembahasan yang telah disajikan mengenai lingkungan kerja, insentif dan disiplin kerja secara mendalam dan menarik memicu minat penulis untuk menggali lebih lanjut.

Sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Disiplin Kerja” (Studi Pada Karyawan PT. Poca Group Jakarta Selatan).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan cara menganalisis hubungan antar variabel yang diukur menggunakan instrumen penelitian.

Penelitian ini mengambil sampel sejumlah 71 responden karyawan PT. Poca Group Jakarta. Data yang diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah dipublikasi. Teknik pengambilan sampel adalah random sampling, di mana setiap orang dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih. Data penelitian yang diolah adalah jawaban responden dari karyawan yang telah disebarkan dengan jumlah kuesioner.

Dalam penelitian ini, proses pengajian data menggunakan program Microsoft Excel 2016 dan Statistic Product Service and Solutions (SPSS) v.25. Microsoft Excel digunakan untuk tabulasi data jawaban responden, sedangkan SPSS digunakan untuk menganalisis data. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan interpretasi nilai interval menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah penentuan apakah suatu item valid atau tidak dilakukan dengan membandingkan nilai hitung pada kolom Correct Item-Total Correlation dengan nilai r tabel pearson product moment. Nilai R_{tabel} dicari dengan $df = N-2$ dengan N sebagai jumlah responden. Terlihat bahwa seluruh item yang di uji memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0,2321) maka variabel dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Item	r_{hitung}	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,441	0,2321	Valid
	0,647	0,2321	Valid
	0,777	0,2321	Valid
	0,818	0,2321	Valid
	0,739	0,2321	Valid
Lingkungan Kerja	0,548	0,2321	Valid
	0,594	0,2321	Valid
	0,323	0,2321	Valid
	0,619	0,2321	Valid
	0,554	0,2321	Valid
Insentif	0,600	0,2321	Valid
	0,569	0,2321	Valid
	0,609	0,2321	Valid
	0,491	0,2321	Valid
	0,547	0,2321	Valid
Disiplin Kerja	0,436	0,2321	Valid
	0,525	0,2321	Valid
	0,455	0,2321	Valid
	0,324	0,2321	Valid
	0,522	0,2321	Valid

Pada tabel 2 terlihat bahwa seluruh item yang di uji memiliki r hitung lebih besar

dari r tabel (0,2321), sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel valid dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Perhitungan reliabilitas dengan Cronbach Alpha kriteria pengujian jika Cronbach Alpha > 0,60 maka variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,863	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,758	0,60	Reliabel
Insentif	0,787	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,676	0,60	Reliabel

Pada tabel 4 menunjukkan semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60, maka dapat dikatakan cukup baik dari item-item pernyataan yang mewakili setiap variabel memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menilai apakah terdapat penyimpangan data pada indikator-indikator suatu variabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2,739262
Most Extreme Differences	Absolute	0,075
	Positive	0,042
	Negative	-0,075
Test Statistic		0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,20 lebih besar dari tingkat kesalahan yang digunakan, yaitu 5% (0,05). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data penelitian yang digunakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,449	3,711		0,660	0,511		
LK	0,288	0,148	0,218	1,961	0,041	0,595	1,682
I	0,434	0,129	0,464	3,361	0,001	0,494	2,024
DK	0,987	0,223	0,526	4,431	0,000	0,684	1,461

a. Dependent Variable: Y

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independent. Dalam penelitian ini, pengguna model regresi linear berganda di tunjukan untuk mengukur besarnya “Lingkungan Kerja, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”.

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2,449	3,711		0,660	0,511
LK	0,288	0,148	0,218	1,961	0,041
I	0,434	0,129	0,464	3,361	0,001
DK	0,987	0,223	0,526	4,431	0,000

a. Dependent Variable: Y

a. Dependent Variable: Y

$$y = 2,449 + 0,288 X_1 + 0,434 X_2 + 0,987 X_3 \quad \epsilon$$

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2,449	3,711		0,660	0,511
LK	0,288	0,148	0,218	1,961	0,041
I	0,434	0,129	0,464	3,361	0,001
DK	0,987	0,223	0,526	4,431	0,000

a. Dependent Variable: Y

a. Dependent Variable: Y

Lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y):

- Thitung Lingkungan Kerja (1,961) < ttabel (1,996), maka H1 ditolak dan H0 diterima.
- Sig. Lingkungan Kerja (0,041) < (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Insentif (X2) terhadap kepuasan kerja (Y):

- Thitung Insentif (3,361) > ttabel (1,996), maka H2 diterima dan H0 ditolak
- Sig Insentif (0,001) < (0,05), maka H2 diterima dan H0 ditolak. Artinya variabel Insentif (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Disiplin kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y):

- Thitung Disiplin Kerja (4,431) > ttabel (1,996), maka H3 diterima dan H0 ditolak.
- Sig. Disiplin Kerja (0,000) < (0,05), maka H3 diterima dan H0 ditolak. Artinya variabel

Kepuasan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Poca Group, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan insentif dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengimplikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja tidak menjadi faktor dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja, perusahaan tetap perlu memperhatikannya sebagai pendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Insentif yang tepat sasaran, adil, transparan, dan diberikan secara tepat waktu menjadi kunci dalam meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja, sementara disiplin kerja yang ditegakkan melalui aturan yang konsisten, pengawasan yang baik, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang sepadan dapat menciptakan suasana kerja yang tertib dan kondusif. Oleh karena itu, PT. Poca Group disarankan untuk terus meningkatkan kualitas sistem insentif, memperhatikan lingkungan kerja agar tetap nyaman, serta menegakkan kedisiplinan kerja demi mendukung kepuasan dan kinerja karyawan. Adapun untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah atau mengganti variabel penelitian, memperbanyak jumlah sampel, serta memperluas area penelitian agar hasil yang diperoleh lebih mendalam, akurat, dan dapat digeneralisasi dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya
- Arifin, S., & Lastianum, W. V. (2023). DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Ayyubi, S. Al, & Sitohang, S. co. F. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Basir, A. (2024). Efektivitas Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Kajian Di PT. Multi Guna Equipment. Aliansi : Jurnal Manajemen dan Bisnis, 23-37.
- Enriko, Febrian dan Arianto, Tezar. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif TerhadapKepuasan KerjaKaryawan PT Citra Mitra Sehati. Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains(JEMS), Vol.3, No.1.
- Erwan, K., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP-Cakra Kso Palembang. JSEH (Jurnal Sosial dan Humaniora), 25-31.
- Handoko, T. H. (2020). manajemen personalia dan sumber daya manusia. BPFE Yogyakarta, 1(1), 30.
- Harahap, S. F., dan Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) kantor cabang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, M. S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. (2021). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta:Bumi Aksara
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. 1959. The Motivation to Work. 2nd ed. New York: John Wiley
- Hina, H. B. (2022). Kepuasan Kinerja Karyawan. MSDM (Konsep dan Tantangan Pengelolaan SDM).
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titp, H. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE Tbk BRILYAN PLAZA KENDARI. Sultra Journal of Economic and

- Business, 72-85.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe). CV. AA Rizky
- Lawren, Chealsy, dan Sanny Ekawati. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA Di Bogor." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 1, 2023, pp. 149–58.
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 98–107.
- Nirvandhi, N. S., Setyariningsih, E., & Dwihandok, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Eko Plastik. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 226-241.
- Nursyam, U. R., & Solehat, T. L. (2023). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 28184-28187.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPILKOTA PADANG. *Jurnal Economica*, 993-1005.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Rini Ekawati, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Java Connection Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
- Santri, A (2023). Analysis Of The Intivence Of Leadership Style And Incentives On Employee Performance (Case Study On CV.(Cahaya Abadi Sukses) Analysisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV.Cahaya Abadi Sukses).3 (1), 34,44.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Setyawan, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asher Teknik Internasional. *EMABI : Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1-8.
- Skinner, B. F. *Science And Human Behavior*. Simon And Schuster, 1965.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Wahab, W. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMAS REZEKI JAYA KABUPATEN PELALAWAN. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*.