

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT TRAVELMART JAKARTA PUSAT**

Tine Yuliantini¹

Reza Santoso²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta

Email: tineyuliantini@gmail.com¹, rezasantoso555@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat yang terdiri dari 70 orang. Penentuan sampel diambil menggunakan sampel jenuh. Hasil analisis dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment, work motivation, and work discipline on employee job satisfaction. The population of this study were employees of PT TravelMart Central Jakarta, which consisted of 70 people. Determination of the sample was taken using saturated samples. The results of the analysis using the Partial Least Square (PLS) show that the work environment, work motivation, and work discipline partially have a positive and significant effect on employee job satisfaction.

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

PENDAHULUAN

PT TravelMart adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan layanan tiket sejak 2013. Perusahaan ini tidak hanya menawarkan tiket perorangan dan kelompok, tetapi juga menawarkan paket *tour*, paket perjalanan, dan hotel. PT TravelMart telah menjadi perwakilan dari beberapa *airlines* seperti *Malaysia airlines*, Thailand, Singapura, Korea, Cina, Hongkong, dan Jepang. Saat ini, PT TravelMart telah memiliki lebih dari 400 agen di seluruh Indonesia.

Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mengatur, menganalisis, dan mengendalikan permasalahan yang ada di perusahaan. Hal tersebut mengharuskan perusahaan untuk menganalisis cara memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja mereka mengingat karyawan merupakan salah satu aset penting bagi kesuksesan perusahaan. Akan tetapi, perusahaan seringkali menghadapi kendala dalam praktiknya. Dalam mengukur

efektivitas optimalisasi karyawan itu sendiri, kepuasan kerja seringkali muncul sebagai variabel yang penting untuk diamati mengingat kepuasan kerja itu sendiri oleh Hasibuan (2014) diartikan sebagai perasaan senang dan cinta terhadap suatu pekerjaan yang dicerminkan oleh moral, disiplin, dan prestasi kerja. Dengan kata lain, variabel kepuasan kerja itu sendiri telah sekaligus mencerminkan kinerja karyawan melalui rasa kesenangan atau ketidaksenangannya terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel. Salah satunya adalah variabel lingkungan kerja. Paendong, dkk. (2019) mengemukakan bahwa selain mampu menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan secara produktif, lingkungan kerja yang baik juga mampu untuk memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri mereka. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat secara positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagaimana yang telah dibuktikan signifikansinya oleh Sitinjak (2018) dan Paendong, dkk. (2019). Meskipun demikian, Lumentut dan Dotulong (2015) justru menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Hal ini didasari pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Parimita, dkk. (2018) dan Paendong, dkk. (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Paendong, dkk. (2019) menjelaskan bahwa motivasi tepat yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya, sehingga mampu membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya.

Variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel disiplin kerja. Hal ini telah dibuktikan oleh Supriyadi, dkk. (2017) serta Djari dan Sitepu (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Nopitasari dan Krisnandi (2018) menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab di dalam diri karyawan tersebut terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga semakin besar upaya yang dilakukannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut hanya mungkin terjadi apabila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Akan tetapi, hasil penelitian yang dilakukan oleh Wuysang dan Tawas (2016) justru menunjukkan bahwa

disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT TravelMart sebagai perusahaan yang senantiasa mengalami pertumbuhan di bidang jasa pelayanan layanan dinilai perlu untuk senantiasa memperhatikan kepuasan kerja karyawannya mengingat pentingnya peranan variabel tersebut dalam mencerminkan kinerja yang merupakan kunci kesuksesan dari setiap perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT TravelMart yang dalam hal ini akan mencakup variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja mengingat masih adanya *research gap* mengenai pengaruh ketiga variabel independen tersebut terhadap kepuasan kerja sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Hasibuan (2014) diartikan sebagai perasaan senang dan cinta terhadap suatu pekerjaan yang dicerminkan oleh moral, disiplin, dan prestasi kerja.

Dalam mengukur kepuasan kerja, Robbins dan Judge (2015) mengemukakan dimensi dan indikator sebagai berikut.

1. Pekerjaan itu sendiri, yakni mencakup kesempatan untuk belajar dan tanggung Jawab.
2. Gaji/upah, yakni mencakup sistem penggajian dan keadilan penggajian.
3. Kesempatan promosi, yakni mencakup peluang dan keadilan untuk mendapatkan promosi.
4. Pimpinan, yakni mencakup pimpinan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan pimpinan yang mengutamakan partisipasi karyawan.
5. Rekan kerja, yakni mencakup dukungan rekan kerja dan kelompok kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun Sutrisno (2010) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua sarana dan prasarana

kerja di sekitar karyawan yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, mulai dari tempat kerja itu sendiri, fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, hingga hubungan kerja dengan orang-orang di tempat tersebut.

Lingkungan kerja itu sendiri dapat diklasifikasikan ke dalam lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, dan fasilitas. Adapun indikator dari lingkungan kerja nonfisik antara lain terdiri dari perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi (Sedarmayanti, 2011).

Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa motivasi berasal dari setiap individu yang bersedia melakukan pekerjaan sesuai tujuan organisasi dengan memperhatikan kebutuhan individu tersebut suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Menurut Bangun (2012:312), motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsinya di dalam suatu organisasi.

Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur motivasi menurut Robbins (2015) antara lain sebagai berikut.

1. Faktor intrinsik, yakni faktor motivasi yang ada di dalam diri seseorang, yaitu kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian
2. Faktor ekstrinsik, yakni faktor motivasi yang diperoleh dari luar diri seseorang, yaitu pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan kondisi kerja.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan itu sendiri merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Menurut Mangkunegara (2011:824), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa pada dasarnya ada banyak indikator yang

dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya ialah sebagai berikut.

1. Tujuan disiplin kerja, yakni mencakup kesesuaian rencana jadwal, penyelesaian tujuan pekerjaan, dan pengembangan kemampuan.
2. Faktor pendukung disiplin, yakni mencakup teladan kepemimpinan, balas jasa, dan keadilan.
3. Faktor penentu disiplin, yakni mencakup pengawasan melekat, sanksi hukum, dan ketegasan.

Keterkaitan Antarvariabel Penelitian

1. Keterkaitan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam Sugiono dan Pratista (2018), lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena mampu menimbulkan rasa senang dalam diri karyawan. Dengan kata lain, Paendong, dkk. (2019) menyimpulkan bahwa selain mampu menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan secara produktif, lingkungan kerja yang baik juga mampu untuk memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat secara positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagaimana yang telah dibuktikan signifikansinya oleh Sitinjak (2018) dan Paendong, dkk. (2019).

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat.

2. Keterkaitan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Hal ini telah dibuktikan oleh Parimita, dkk. (2018) dan Paendong, dkk. (2019) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Paendong, dkk. (2019) menjelaskan bahwa motivasi tepat yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya, sehingga mampu membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya. Suryadi dan Efendi (2018) juga menambahkan bahwa pegawai pada dasarnya cenderung akan menyenangi pekerjaannya bila telah termotivasi secara

intrinsik.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat.

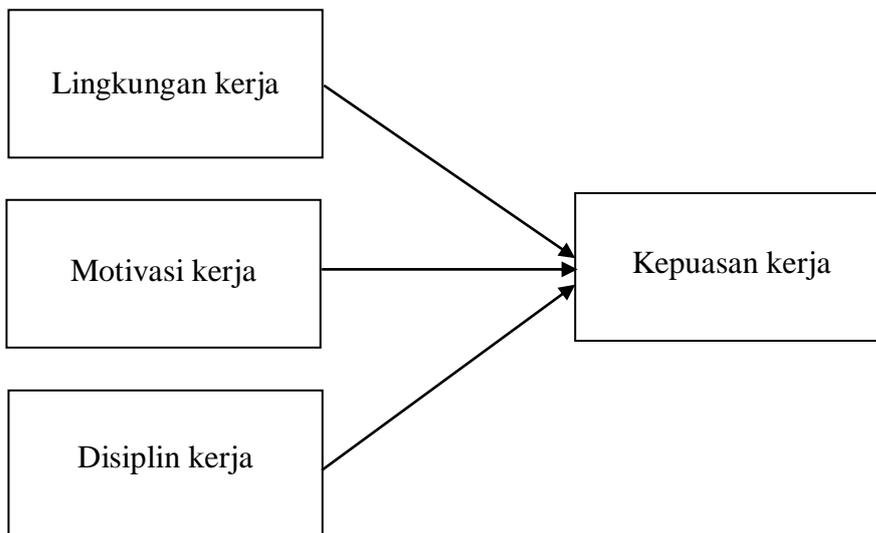
3. Keterkaitan antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

Variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel disiplin kerja. Hal ini telah dibuktikan oleh Supriyadi, dkk. (2017) serta Djari dan Sitepu (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Nopitasari dan Krisnandi (2018) menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab di dalam diri karyawan tersebut terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga semakin besar upaya yang dilakukannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut hanya mungkin terjadi apabila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini disusun berdasarkan kerangka pemikiran sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan desain penelitian kausal yang oleh Sugiyono (2014) didefinisikan sebagai desain penelitian yang melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti cenderung lebih bersifat sebagai sebab-akibat, sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Sumber dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari sebaran kuesioner kepada responden. Jenis data yang digunakan adalah data *cross section*.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini terdiri dari 70 orang, yakni seluruh karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat. Adapun penetapan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi penelitian dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, digunakan metode pengumpulan data penelitian lapangan (*field research*) dengan teknik survei dan observasi langsung. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner yang diajukan kepada karyawan dengan skala pengukuran berupa skala *Likert* yang terdiri dari lima tingkat jawaban, yaitu: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) cukup setuju, (4) setuju, dan (5) sangat setuju.

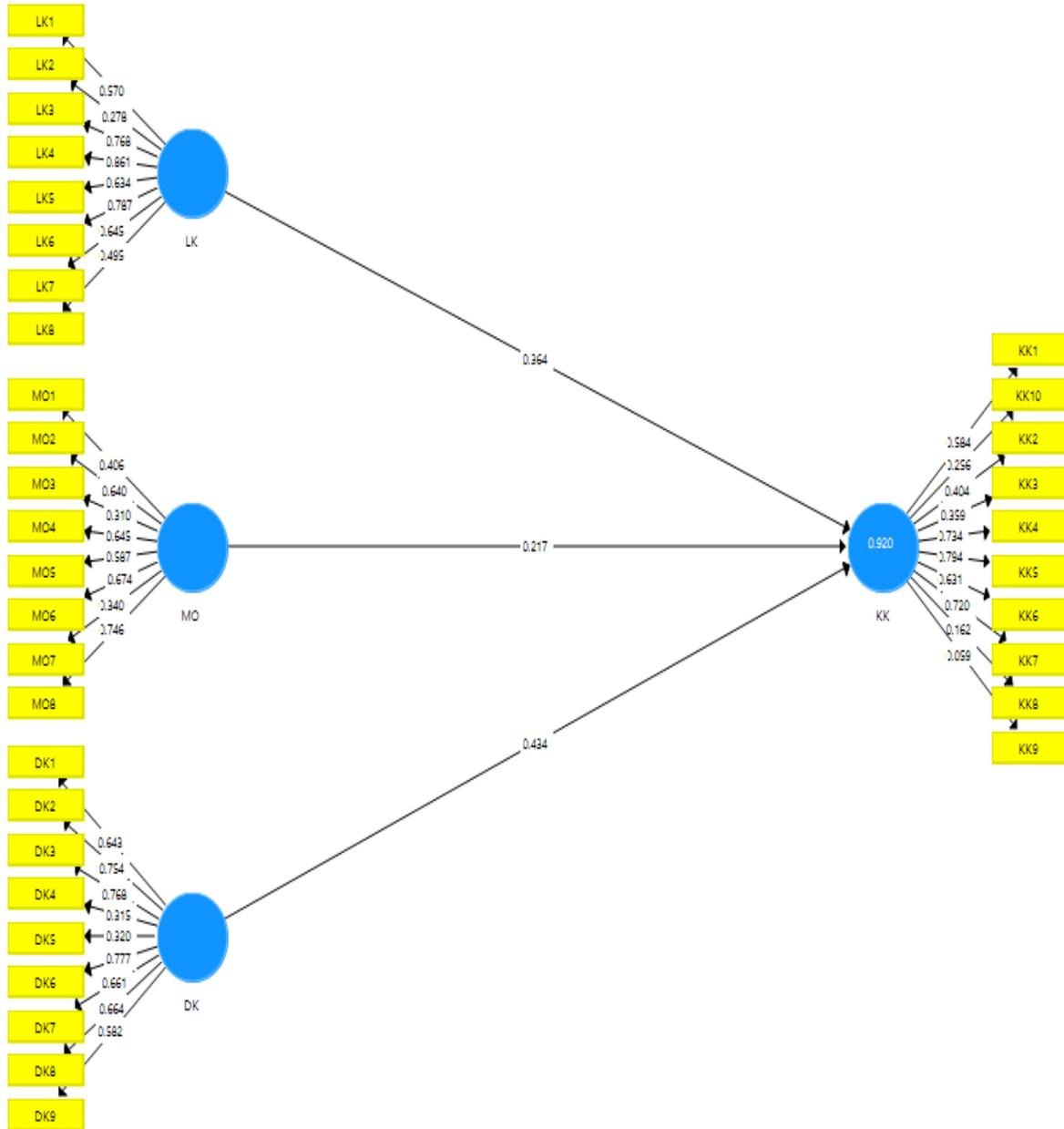
Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif kuantitatif dan statistik inferensial dengan *component* atau *variance-based Structural Equation Modeling* (SEM) yang pengolahan datanya dilakukan menggunakan program Smart-PLS versi 3.0. Instrumen yang digunakan sebelumnya juga diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji *Convergent Validity*

Hasil pengujian *convergent validity* dari masing-masing indikator konstruk dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.



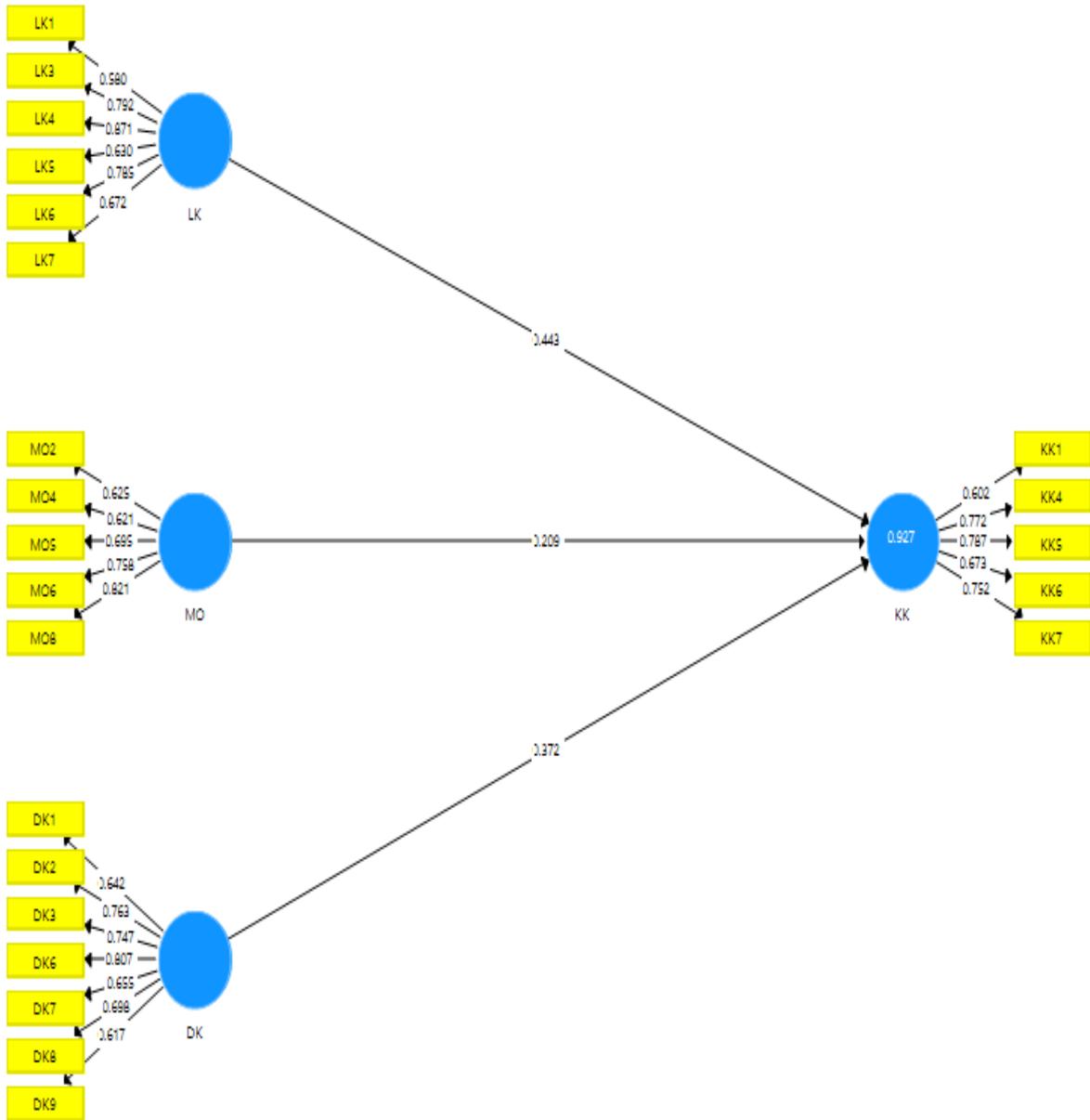
(Sumber: Data diolah, 2020)

Gambar 2. Hasil Uji *Convergent Validity*

Menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2014), suatu indikator dikatakan mempunyai validitas yang baik jika nilai *loading factor*-nya lebih besar dari 0,70, sementara *loading factor* 0,50 – 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini, indikator dengan *loading factor* di bawah 0,50 akan di-drop dari model. Adapun hasil uji *convergent*

validity pada gambar di atas menunjukkan adanya indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50, yaitu indikator variabel lingkungan kerja LK.2 dan LK.8, indikator variabel motivasi kerja MO.1, MO.3, dan MO.7, indikator variabel disiplin kerja DK.4 dan DK.5, serta indikator variabel kepuasan kerja KK.2, KK.3, KK.8, dan KK.9. Seluruh indikator dengan nilai *loading factor* paling rendah tersebut akan di hapus dari model.

Hasil pengolahan setelah dihapusnya indikator-indikator di atas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.



(Sumber: Data diolah, 2020)

Gambar 3. Hasil Uji *Convergent Validity* (Modifikasi)

Berdasarkan hasil dari modifikasi pengujian *convergent validity* di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing indikator dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin

kerja, dan kepuasan kerja telah memenuhi *convergent validity* (data telah valid) karena memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50.

Hasil Uji AVE (*Average Variance Extraction*)

Hasil uji AVE sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini menunjukkan bahwa setiap konstruk di dalam model memiliki nilai AVE yang lebih besar daripada 0,50, sehingga terbukti bahwa tidak terdapat permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji. Hal tersebut mengindikasikan bahwa penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap berikutnya, yaitu uji *discriminant validity*.

Tabel 1. Hasil Uji AVE

Variabel	AVE Value
Lingkungan kerja	0,531
Motivasi kerja	0,502
Disiplin kerja	0,500
Kepuasan karyawan	0,519

(Sumber: Data diolah, 2020)

Hasil Uji *Discriminant Validity*

Hasil uji *discriminant validity* (*cross loading*) sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik karena nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi indikator dengan konstruk lainnya.

Tabel 2. Hasil Uji *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

Item	Variabel Penelitian			
	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja
LK.1	0,580	0,360	0,353	0,464
LK.3	0,792	0,545	0,711	0,759
LK.4	0,871	0,608	0,735	0,796
LK.5	0,630	0,599	0,542	0,508
LK.6	0,785	0,546	0,658	0,660
LK.7	0,672	0,511	0,470	0,510
MO.2	0,559	0,625	0,400	0,510
MO.4	0,595	0,621	0,559	0,602
MO.5	0,539	0,695	0,606	0,583
MO.6	0,374	0,758	0,497	0,651
MO.8	0,423	0,821	0,497	0,476
DK.1	0,621	0,464	0,642	0,585
DK.2	0,613	0,490	0,763	0,642

DK.3	0,587	0,415	0,747	0,640
DK.6	0,741	0,511	0,807	0,739
DK.7	0,605	0,602	0,655	0,599
DK.8	0,602	0,650	0,698	0,620
DK.9	0,592	0,564	0,617	0,587
KK.1	0,559	0,518	0,400	0,602
KK.4	0,714	0,562	0,714	0,772
KK.5	0,759	0,595	0,730	0,787
KK.6	0,515	0,536	0,611	0,673
KK.7	0,543	0,710	0,711	0,752

(Sumber: Data diolah, 2020)

Hasil Uji *Composite Reliability*

Hasil uji *composite reliability* sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik karena mempunyai nilai *composite reliability* yang lebih besar daripada 0,70 seperti persyaratan yang dikemukakan oleh Ghazali (2014).

Tabel 3. Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan kerja	0,870
Motivasi kerja	0,833
Disiplin kerja	0,874
Kepuasan kerja	0,842

(Sumber: Data diolah, 2020)

Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

Berbeda dengan uji *composite reliability* yang mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel, uji *cronbach's alpha* justru mengukur nilai terendah (*lowerbound*) reliabilitas dari suatu variabel. Dalam penelitian ini, hasil uji *cronbach's alpha* sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar daripada 0,70.

Tabel 4. Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Lingkungan kerja	0,819
Motivasi kerja	0,747
Disiplin kerja	0,831
Kepuasan kerja	0,767

(Sumber: Data diolah, 2020)

Hasil Uji *R-Square*

Nilai *R-square* yang diperoleh dari model penelitian ini adalah sebesar 0,927 yang berarti model tersebut memiliki tingkat *goodness of fit* yang baik. Nilai ini juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel yang digunakan dalam model, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebesar 92,7%, sedangkan 7,3% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
LK-KK	0,443	0,417	0,095	4,645	0,000	Positif signifikan
MO-KK	0,209	0,242	0,084	2,493	0,013	Positif signifikan
DK-KK	0,372	0,367	0,085	4,337	0,000	Positif signifikan

(Sumber: Data diolah, 2020)

Penjelasan lebih lanjut mengenai hasil pengujian hipotesis di atas akan diuraikan pada bagian pembahasan berikut ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *t statistic* yang positif sebesar 4,645 dan nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada α (0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga terbukti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat (Y). Hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif akan mampu menjamin kepuasan kerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mampu menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018) dan Paendong, dkk. (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam Sugiono dan Pratista (2018), lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena mampu menimbulkan rasa senang dalam diri karyawan. Dengan kata lain, Paendong, dkk.

(2019) menyimpulkan bahwa selain mampu menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan secara produktif, lingkungan kerja yang baik juga mampu untuk memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri mereka.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Variabel motivasi kerja memiliki nilai *t statistic* yang positif sebesar 2,493 dan nilai *p-value* sebesar 0,013 yang lebih kecil daripada α (0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga terbukti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat (Y). Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parimita, dkk. (2018) dan Paendong, dkk. (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan.

Paendong, dkk. (2019) menjelaskan bahwa motivasi tepat yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya, sehingga mampu membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya. Menurut Manullang (2001) dalam Sugiono dan Rachmawati (2019), perusahaan yang tidak memberikan motivasi ekstrinsik yang sebanding kepada karyawannya biasanya juga akan menghadapi masalah tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi. Paendong, dkk. (2019) menyimpulkan bahwa hal tersebut pada dasarnya diakibatkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Suryadi dan Efendi (2018) juga menambahkan bahwa pegawai pada dasarnya cenderung akan menyenangi pekerjaannya bila telah termotivasi secara intrinsik.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Variabel disiplin kerja memiliki nilai *t statistic* yang positif sebesar 4,337 dan nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada α (0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga terbukti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat (Y). Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat

kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi, dkk. (2017) serta Djari dan Sitepu (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan.

Nopitasari dan Krisnandi (2018) menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab di dalam diri karyawan tersebut terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga semakin besar upaya yang dilakukannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut hanya mungkin terjadi apabila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka beberapa saran yang perlu disampaikan antara lain sebagai berikut.

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kondusivitas lingkungan kerjanya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Dalam hal ini, hasil statistik deskriptif penelitian menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja yang masih perlu untuk diperbaiki adalah kebisingan. Artinya, perusahaan harus dapat mengurangi kebisingan di lingkungan kerja, misalnya dengan cara menyediakan satu ruangan khusus yang tertutup bagi alat-alat yang dapat mengeluarkan suara bising.

2. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dalam hal ini, hasil statistik deskriptif penelitian menunjukkan bahwa indikator motivasi kerja yang masih perlu untuk diperbaiki adalah tanggung jawab. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memotivasi karyawannya dengan cara meningkatkan kesadaran mereka terhadap tanggung jawab yang harus dijalankannya sebagai karyawan.
3. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawannya untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dalam hal ini, hasil statistik deskriptif penelitian menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja yang masih perlu untuk diperbaiki adalah teladan kepemimpinan. Oleh karena itu, pihak atasan dalam perusahaan diharapkan dapat memberikan teladan yang lebih baik lagi bagi karyawannya.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat membangun ruang lingkup yang lebih luas lagi, misalnya dengan cara memperluas populasi dan memperbanyak sampel serta menambah variabel-variabel lain yang belum digunakan dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Chin, W.W. 1998. *The Partial Least Square Approach to Structural Equation Modeling*. Lawrence Erlbaum Associates. New Jersey.
- Djari, J.A. dan F. Sitepu. 2017. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai: Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. *Dinamika Bahari: Journal of Maritime Dynamic*. 7(2): 1740-1745.
- Ghozali, I. 2014. *Struktural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lumentut, M.D.S. dan L.O.H. Dotulong. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. 3(1): 74-85.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Nopitasari, E. dan H. Krisnandi. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis,

- Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. 14(1): 15-30.
- Paendong, J., E. Sentosa, dan Sarpan. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. 15(2): 33-49.
- Parimita, W., S. Khoriyah, dan A.W. Handaru. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 9(1): 125-144.
- Rivai, V. dan E.J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2015. *Organizational Behavior*. 16th Edition. Pearson. New Jersey.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sitinjak, L.N. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 60(2): 162-168.
- Sugiono, E. dan R.M. Pratista. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Rafa Topaz Utama. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. 14(2): 43-58.
- Sugiono, E. dan W. Rachmawati. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. 15(1): 57-69.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Supriyadi, M.F., S. Priadana, dan B.I. Setia. 2017. Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 10(2): 24-33.
- Suryadi, I. dan S. Efendi. 2018. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. 14(2): 109-122.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Jakarta.
- Wuysang, P.E.B. dan H.N Tawas. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan KFC Bahu Mall Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16(1): 375-388.