

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Jaya Kelapa Mojokerto

Ahmad Al Badawy *)

Khalikussabir **

Sulton Sholehuddin ***

Email : 22201081172@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

Job satisfaction is an important aspect that reflects the level of comfort and well-being of employees in the workplace. This study aims to analyze the influence of work environment, work discipline, workload, and work motivation on employee job satisfaction at UD. Jaya Kelapa Mojokerto. This research employed a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to the entire population of 66 employees; therefore, a saturated sampling technique was applied. Data analysis was conducted using multiple linear regression and hypothesis testing through both simultaneous and partial tests. The results of the study indicate that: (1) the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction; (2) work discipline has a positive and significant effect on employee job satisfaction; (3) workload has a positive and significant effect on employee job satisfaction; and (4) work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Furthermore, simultaneously, work environment, work discipline, workload, and work motivation have a positive and significant effect on employee job satisfaction at UD. Jaya Kelapa Mojokerto. These findings indicate that a better work environment, higher work discipline, a more appropriate workload, and stronger work motivation contribute to increased employee job satisfaction.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Workload, Work Motivation, Job Satisfaction.*

Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia bukan hal baru dalam sebuah perusahaan. Sejak lama manusia sudah berusaha bekerja sama secara teratur dan terencana untuk mencapai tujuan bersama. Meski tidak mudah menentukan kapan aktivitas ini dimulai, yang jelas manajemen dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan selalu menjadi fokus utama. Salah satu fenomena yang sering terjadi adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan tempat kerja, maupun dari segi nonfisik seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Selain itu, disiplin kerja karyawan yang rendah juga menjadi permasalahan dalam perusahaan. Masih ditemukannya keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta pelanggaran terhadap peraturan perusahaan menunjukkan lemahnya penerapan disiplin kerja.

Fenomena lain yang muncul adalah beban kerja yang tidak seimbang, di mana sebagian karyawan menerima tugas yang melebihi kapasitas kerja, baik dari segi jumlah maupun waktu penyelesaian. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan kerja (*burnout*) dan tekanan sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, motivasi kerja karyawan juga masih tergolong rendah. Kurangnya penghargaan, minimnya kesempatan pengembangan karier, serta sistem insentif yang belum optimal membuat karyawan kurang terdorong untuk bekerja secara maksimal.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya, kepuasan dalam bekerja adalah hal yang mendasar dan bersifat pribadi, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi tergantung pada nilai-nilai yang ada dalam diri mereka. Semakin banyak elemen dalam pekerjaan yang sejalan dengan harapan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Indrasari (2017:37)

Menurut Maulidiyah et al., (2021) ada beberapa indikator dalam kepuasan kerja:

1. Pembayaran gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. *Supervisi*
5. Kondisi pekerjaan

Lingkungan Kerja

lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam dunia perusahaan dan organisasi yang mencakup berbagai faktor yang saling berhubungan serta memengaruhi pengalaman dan perilaku karyawan. Lingkungan kerja terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu dimensi fisik, sosial, dan psikologis. Dimensi fisik meliputi elemen seperti desain ruang, pencahayaan, suhu, dan fasilitas yang dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas Liawati, (2024),

Menurut Mardika (2020) adapun indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi Udara
4. Hubungan Kerja

Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada dasarnya adalah sikap individu yang bersedia dan rela untuk mengikuti aturan, norma, serta nilai yang ada di tempat kerja mereka. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan yang muncul dari rasa takut dihukum, melainkan juga merupakan kesadaran individu bahwa adanya aturan sangat penting untuk menciptakan ketertiban, kenyamanan, dan keamanan bersama. Riska (2024:69)

Menurut Mardika (2020), ada beberapa indikator dalam Disiplin Kerja yang terdiri dari empat indikator, yaitu:

1. Ketetapan waktu
2. Menggunakan Peralatan Kerja dengan Baik
3. Tanggung Jawab
4. Ketaatan

Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah tugas dan tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan seseorang dalam waktu tertentu. Semakin banyak tugas yang diberikan atau semakin sulit pekerjaan itu, maka semakin besar beban kerja yang dirasakan. Beban kerja yang terlalu berat dapat membuat seseorang lelah, stres, dan kinerjanya menurun. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu sedikit, seseorang bisa merasa bosan dan tidak termotivasi. Erik, (2024:1)

Menurut Munandar (2010), Dalam Penelitian Syarvina, (2022) ada beberapa indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai
2. Kondisi Pekerjaan
3. Standar Pekerjaan

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang yang membuatnya ingin bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin kuat dorongan yang dimiliki, maka semakin besar semangat dan usaha yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas. Motivasi kerja berperan penting karena dapat meningkatkan kinerja, menumbuhkan rasa tanggung jawab, serta membuat karyawan lebih berkomitmen pada pekerjaannya. Muflihini (2023:1)

Menurut Mangkunegara (2017), dalam penelitian Indriyaningrum (2023), ada beberapa indikator dalam motivasi kerja yaitu:

1. Kompensasi
2. Keamanan Kerja
3. Hubungan Kerjasama di Tempat Kerja
4. Apresiasi atas Kinerja

Hipotesis Penelitian

H1: “Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama sama antara pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan”

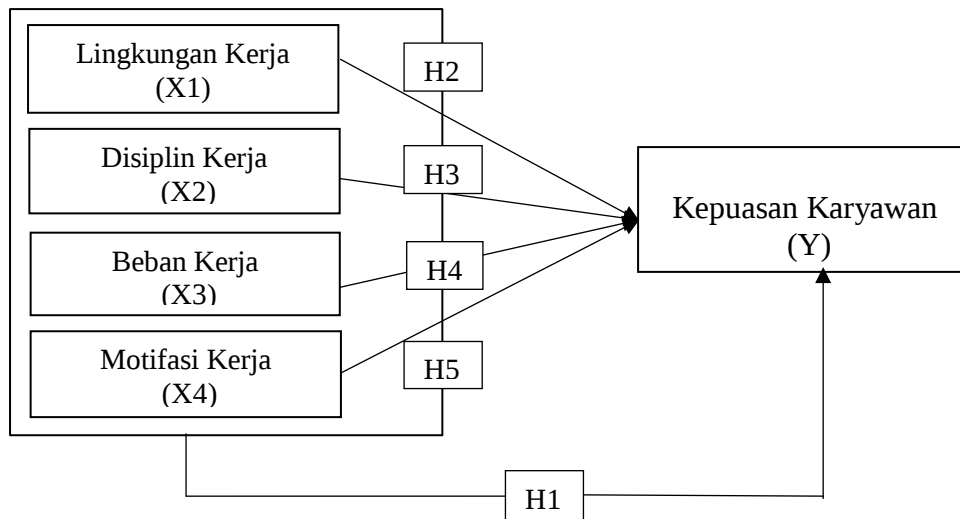
H2: “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan”

H3: “Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan”

H4: “Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja”

H5: “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan”

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Metode Penelitian

Berdasarkan dengan judul penelitian yang mengkaji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD Jaya kelapa Mojokerto. Yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory research*, yaitu (penelitian penjelasan). Menurut Sugiyono (2022:6), mendefinisikan penelitian *explanatory research* sebagai teknik yang berupaya menjelaskan posisi variabel yang diteliti serta hubungan dan dampak di antara variabel tersebut. Tujuan utama pendekatan ini adalah menguji hipotesis, dengan harapan penelitian akan menunjukkan pengaruh dan keterkaitan antara variabel independen dan dependen. Teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, Hal ini dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 66

orang sehingga semua populasi dijadikan responden. Menurut Suriani et al., (2023) *sampling jenuh* merupakan Teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Metode untuk mengumpulkan data menggunakan kuisioner dengan skala likert untuk mengklarifikasi dari variabel – variabel yang diukur dalam penelitian. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrument

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y1	0.785	0.2423	Valid
	Y2	0.810	0.2423	Valid
	Y3	0.718	0.2423	Valid
	Y4	0.792	0.2423	Valid
	Y5	0.688	0.2423	Valid
Lingkungan Kerja	X1.1	0.673	0.2423	Valid
	X1.2	0.758	0.2423	Valid
	X1.3	0.827	0.2423	Valid
	X1.4	0.802	0.2423	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0.673	0.2423	Valid
	X2.2	0.758	0.2423	Valid
	X2.3	0.827	0.2423	Valid
	X2.4	0.802	0.2423	Valid
Beban Kerja	X3.1	0.818	0.2423	Valid
	X3.2	0.790	0.2423	Valid
	X3.3	0.821	0.2423	Valid
Motivasi Kerja	X4.1	0.723	0.2423	Valid
	X4.2	0.678	0.2423	Valid
	X4.3	0.718	0.2423	Valid
	X4.4	0.726	0.2423	Valid

Sumber: Data Primer diolah Menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil olah data dalam uji validitas pada tabel 4.10, dapat diketahui bahwa nilai R_{hitung} setiap item pernyataan dalam kuisioner lebih besar jika dibandingkan dengan R_{tabel}. Berdasarkan hal tersebut maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.807	<i>Cronbach Alpha > 0,60</i>	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.767	<i>Cronbach Alpha > 0,60</i>	Reliabel
Disiplin Kerja	0.74	<i>Cronbach Alpha > 0,60</i>	Reliabel
Beban Kerja	0.737	<i>Cronbach Alpha > 0,60</i>	Reliabel
Motivasi Kerja	0.658	<i>Cronbach Alpha > 0,60</i>	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,807, variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai sebesar 0,767, sedangkan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,740, variabel beban kerja (X3) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,737, dan variabel motivasi kerja (X4) sebesar 0,658.

Uji Nomalitas

Tabel 3. Uji Nomalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,44155698
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,064
	Negative	-0,098
Test Statistic		0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.12 Uji Normalitas, diketahui bahwa jumlah sampel (N) sebanyak 66. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,193, yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya

Uji Multikoleniaritas

Tabel 4 Uji Multikoleniaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,236	2,441			-0,506	0,615		
Lingkungan Kerja	0,246	0,110	0,214		2,243	0,029	0,788	1,269
Disiplin Kerja	0,455	0,136	0,333		3,340	0,001	0,722	1,386
Beban Kerja	0,362	0,166	0,226		2,185	0,033	0,667	1,500
Motivasi Kerja	0,304	0,124	0,239		2,449	0,017	0,749	1,334

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,788 dan nilai VIF sebesar 1,269. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,722 dan nilai VIF sebesar 1,386. Selanjutnya, variabel beban kerja (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,667 dan nilai VIF sebesar 1,5, sedangkan variabel motivasi kerja (X4) memiliki nilai tolerance sebesar 0,749 dan nilai VIF sebesar 1,334. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,584	1,503			2,385	0,020
Lingkungan Kerja	-0,007	0,068	-0,015		-0,108	0,914
Disiplin Kerja	-0,029	0,084	-0,050		-0,345	0,731
Beban Kerja	0,031	0,102	0,047		0,308	0,759
Motivasi Kerja	-0,137	0,076	-0,255		-1,791	0,078

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,788, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,722, variabel beban kerja (X3) sebesar 0,667, dan variabel motivasi kerja (X4) sebesar 0,749. Seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	-1.236	2.441		-.506	.615
Lingkungan Kerja	.246	.110	.214	2.243	.029
Disiplin Kerja	.455	.136	.333	3.340	.001
Beban Kerja	.362	.166	.226	2.185	.033
Motivasi Kerja	.304	.124	.239	2.449	.017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

- Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan Y = Nilai variabel terikat yaitu kepuasan kerja kerja dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), beban kerja (X_3), dan motivasi kerja (X_4).
- Nilai konstanta sebesar -1,236 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja dianggap konstan
- Nilai koefisien sebesar 0,246 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika lingkungan kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat, dengan asumsi variabel lain konstan
- Nilai koefisien sebesar 0,455 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Uji F

Tabel 7. Uji F

Model	ANOVA ^a		Mean Square	F	Sig.
	Sum of Squares	df			
1 Regression	174.015	4	43.504	19.646	.000 ^b
Residual	135.076	61	2.214		
Total	309.091	65			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Data Primer diolah Menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 19,646 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan jumlah responden sebanyak 66 orang, maka diperoleh derajat kebebasan yaitu $df_1 = 4$ dan $df_2 = 61$, sehingga nilai F tabel sebesar 2,523 pada taraf signifikansi 0,05. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($19,646 > 2,523$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil analisis data, dapat dilihat bahwa secara simultan variabel *independent* lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja. Dari keempat variabel independent secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* kepuasan kerja karyawan UD Jaya Kelapa Mojokerto. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling berkaitan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan seluruh aspek tersebut secara bersamaan untuk menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD Jaya Kelapa Mojokerto, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Secara simultan, variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan, namun masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, di antaranya sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu menjadi salah satu hambatan utama dalam penelitian ini, terutama karena, adanya kesulitan dalam mengatur jadwal pertemuan dengan responden untuk proses penyebaran kuesioner.
2. Keterbatasan responden menjadi salah satu kendala dalam penelitian ini, dimana sebagian besar responden berusia di atas 40 tahun mengalami kesulitan dalam mengisi kuesioner secara daring melalui Google Form. Oleh karena itu, peneliti menggunakan kuesioner dalam bentuk cetak (kertas) agar lebih mudah dipahami.

Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja serta dapat diperluas dengan mengambil objek pada perusahaan yang berbeda agar hasilnya lebih umum dan dapat dijadikan perbandingan.
2. Bagi Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar karyawan merasa betah dalam bekerja. Selain itu, disiplin kerja perlu diterapkan secara konsisten melalui aturan yang jelas dan pengawasan yang baik.

Referensi

- Dewi Wulan Riska, B. (2024). *Disiplin Kerja Dan Kinerja Unggul Kunci Sukses Era Digital Di Dunia Yang Terhubung*. Eureka Media Aksara, September 2024 Anggota Ikapi Jawa Tengah No. 225/Jte/2021.
- Erik, H. (2024). *Buku Monograf Beban Kerja* (E. Setiawan (Ed.)). Eureka Media Aksara, Agustus 2024 Anggota Ikapi Jawa Tengah No. 225/Jte/2021.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan* (Edisi Pert). Indomedia Pustaka.
- Liawati, L. (2024). *Dinamika Organisasi Pengaruh Lingkungan Kerja, Fisik, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*. Eureka Media Aksara.
- Mardika, N. H. (2020). *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk*.
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Nuruddin Armanto. (2021). Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), 41–48. <https://doi.org/10.35316/Idarah.2021.V2i1.41-48>
- Moh.Hisbulmuflihini. (2023). *Motivasi Kinerja* (Sutarman (Ed.)). Berkah Aksara Cipta Karya Divisi Publikasi Dan Penelitian Jl. Puspittek Raya Komplek Puri Serpong 1 Blok E.1 No.18 Rt 007 Rw 002 Kelurahan Setu Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten 15314.

- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Rafimuhammadfarhan/Kisindriyaningrum. (2023). *The Influence Of Work Discipline , Work Motivation And Work*. 72–83.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau. : : *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.

Ahmad Al Badawy * Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Khalikussabir ** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Sulton Sholehuddin *** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma