

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN GUNTING PT. HYUP SUNG DI PURBALINGGA

Alvina Damayanti<sup>1\*</sup>, P. Edi Sumantri<sup>2</sup>, Heri Setiawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Prodi Manajemen, Universitas Wijayakusuma Purwokerto

<sup>1</sup> Email: alvinadamay178@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gunting PT. Hyup Sung di Purbalingga. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian gunting PT. Hyup Sung di Purbalingga yang berjumlah 123 karyawan. Pengambilan sampel sebanyak 56 responden dengan menggunakan metode pengambilan sampel berupa simple random sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda *software SPSS statistic 25*. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi  $Y = -2,249 + 0,105 X_1 + 0,099 X_2 + 0,358 X_3 + 0,211 X_4 + e$ . Nilai R Square sebesar 93,1% artinya variasi pengaruh variabel independen terhadap dependen, sedangkan sisanya 6,9% adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $172,030 > 2,55$ ), sehingga model dinyatakan memenuhi *goodness of fit*. Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,210 > 1,657$ ) dan signifikan ( $0,032 < 0,05$ ), variabel motivasi kerja nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,287 > 1,657$ ) dan signifikan ( $0,026 < 0,05$ ), variabel disiplin kerja nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,379 > 1,657$ ) dan signifikan ( $0,001 < 0,05$ ), dan komunikasi nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,910 > 1,657$ ) dan signifikan ( $0,005 < 0,05$ ). Sehingga semua hipotesis penelitian ini diterima. Artinya secara parsial variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gunting PT. Hyup Sung di Purbalingga.

**Kata Kunci:** kepuasan kerja; lingkungan kerja; motivasi kerja; disiplin kerja; komunikasi

### PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan merupakan elemen utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia merupakan individu (karyawan) yang bekerja sebagai penggerak, pemikir, dan perencanaan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan serta memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Luther, 2019). Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan hubungan antar karyawan agar terciptanya kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi kerja yang baik. Hal itu berbanding terbalik dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Steven & Sari, 2022). Kepuasan kerja adalah gambaran dari perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan dan dapat dinilai oleh karyawan yang menjalani pekerjaan tersebut (Dameria & Ekawati, 2022). Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, kantor dan masyarakat. Bagi individu, kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi kantor, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kinerja karyawan melalui sikap dan tingkah laku karyawannya. Sedangkan bagi masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas pelayanan serta naiknya nilai manusia di dalam

konteks pekerjaan (Azhar *et al.*, 2020). Dengan kata lain, variabel kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap yang mencerminkan perasaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja (Purnomo & Putranto, 2020). Selain itu kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dan komunikasi kerja (Kholifah *et al.*, 2022).

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Farida *et al.*, 2020). Menurut Tamali & Munasip (2023), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Penelitian yang dilakukan oleh (Santosa, 2019), berpendapat bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumerdana & Heryanda (2021), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Sutrisna (2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan (Dhani & Surya, 2023). Menurut Safitri *et al.*, (2023), motivasi kerja adalah sebuah energi atau keadaan yang dapat menggerakkan diri seorang karyawan untuk dapat mencapai sebuah tujuan dari perusahaan atau organisasi. Pendapat yang dikemukakan oleh Kosidin & Widjaja (2024), motivasi kerja merupakan keadaan yang menciptakan suatu dorongan untuk membangkitkan, mengarahkan dan juga memelihara perilaku untuk memenuhi kebutuhan pribadinya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin & Luturlean (2024), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Adinata & Turangan (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Wijayanto & Hermanto, 2020). Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk menunjang keberlangsungan perusahaan karena dengan adanya disiplin kerja bagi perusahaan akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Meilasari *et al.*, 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Enriko & Arianto (2022), menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama *et al.*, (2020), menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Komunikasi. Komunikasi sangat penting dalam perusahaan sebagai kunci pembuka dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Sitompul *et al.*, (2022), Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi adalah sebuah proses penyampaian pesan dua arah dari komunikator kepada komunikan melalui media tertentu untuk menghasilkan efek atau tujuan dengan mengharapkan umpan balik (Pramiti *et al.*, 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas *et al.*, (2022), menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Syasindy *et al.*, (2019), yang menyatakan bahwa komunikasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT Hyup Sung di Purbalingga adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan bulu mata palsu. Awal mula berdirinya PT Hyup Sung di Purbalingga yaitu berasal dari CV. Manunggal IN-KO pada tanggal 15 Januari 1997 dan masih bergabung dengan PT. Indokores sahabat salah satu perusahaan rambut palsu terkemuka di Purbalingga. Setelah 13 tahun berkembang

akhirnya CV. Manunggal IN-KO mempunyai ide untuk berubah nama menjadi PT. Hyup Sung yang kini beralamat di Jl. Raya Padamara KM 3, Desa Bojanegara, Kec. Padamara, Kab. Purbalingga. PT. Hyup Sung di Purbalingga selalu memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumen dan pemasok sesuai visi dan misi perusahaan. Hingga saat ini perusahaan tersebut memiliki karyawan yang menyebar pada setiap divisi. Berdasarkan informasi yang saya dapat dari HRD PT. Hyup Sug di Purbalingga menunjukkan adanya permasalahan kemangkiran karyawan pada bagian gunting. Berikut bukti kemangkiran karyawan pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel. 1 Data Persentase Kemangkiran PT. Hyup Sung di Purbalingga bulan Oktober 2023-Maret 2024

Bulan	Jumlah Kemangkiran Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	Persentase ketidakhadiran
Oktober	21 Orang	123	25	0,68 %
November	17 Orang	123	25	0,55 %
Desember	13 Orang	123	25	0,42 %
Januari	17 Orang	123	25	0,55 %
Februari	15 Orang	123	24	0,50 %
Maret	18 Orang	123	25	0,58 %

Sumber : PT. Hyup Sung Indonesia

Berdasarkan pada tabel 1 di atas, diketahui bahwa persentase ketidakhadiran karyawan pada bulan Oktober 2023 sampai Maret 2024 mencapai 0,42 % - 0,68 %. Dengan adanya hal tersebut penelitian mengasumsikan adanya masalah. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Azhar *et al.*, (2020), bahwa ketidakpuasan dapat menimbulkan catatan kehadiran, perputaran karyawan dan prestasi kerja yang tidak baik di lingkungan seperti bolos dari kerja atau mengundurkan diri dari pekerjaannya. Berdasarkan fenomena dan *research gap* diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Gunting PT Hyup Sung di Purbalingga”.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian gunting PT. Hyup Sung di Purbalingga yang berjumlah 123 karyawan. Teknik sampling yang digunakan yaitu probability sampling berupa simple random sampling. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 56 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dan studi Pustaka. Analisis data menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statisfic 25 version*. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritaas, dan uji heteroskedastisitas. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisian determinas ( $R^2$ ), uji F (uji kelayakan model) dan uji t (uji hipotesis).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji valditas pada penelitian ini digunakan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu kuesioner variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi. Berdasarkan data dari hasil uji validitas, semua item pernyataan dari penelitian ini masing-masing lebih besar dari rtabel yaitu 0,361. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji alat instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpulan data dapat dipercaya dan diandalkan. Pengujian reliabilitas ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* > 0,70. Hasil dari uji reliabilitas variabel kepuasan kerja (0,795), lingkungan kerja (0,895), motivasi kerja (0,859), disiplin kerja (0,726), dan komunikasi (0,803). Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan untuk setiap variabel dalam penelitian reliabel.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*, dengan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *variance inflation factor (VIF)*. Bilamana nilai  $VIF \leq 10$  maka bisa dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini didapat nilai VIF dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja (8,874), motivasi kerja (4,362), disiplin kerja (6,203) dan komunikasi (7,278) yang artinya variabel tersebut tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode *Glejser* dengan nilai probabilitas uji *Glejser*  $> 0,05$ , maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai dari hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikan dan variabel lingkungan kerja (0,155), motivasi kerja (0,271), disiplin kerja (0,736) dan komunikasi (0,148) yang artinya bahwa variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -2,249 + 0,105 X_1 + 0,099 X_2 + 0,358 X_3 + 0,211 X_4 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan :

1. Konstanta sebesar -2,249, yang diartikan apabila nilai variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi bernilai 0 dan variabel kepuasan kerja positif.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) = 0,105 artinya, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,105, apabila variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) = 0,099 artinya, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,099, apabila variabel motivasi kerja meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_3$ ) = 0,358 artinya, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,358, apabila variabel disiplin kerja meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
5. Nilai koefisien regresi komunikasi ( $X_4$ ) = 0,211 artinya, komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,211, apabila variabel komunikasi meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan nilai *R square* sebesar 0,931 atau 93,1% variasi perubahan kepuasan kerja karyawan PT. Hyup Sung di Purbalingga dapat dijelaskan oleh perubahan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi. Sedangkan sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Uji F diadakan untuk menguji kelayakan sebuah model. Hasil dari uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 172,030, sehingga nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $172,030 > 2,55$ ) dan dapat dikatakan layak untuk mengestimasi populasi atau memenuhi *goodness of fit*.

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial seberapa besar signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sesuai dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 0,05 serta  $df = (n-k) = (56-5) = 51$ , maka diketahui nilai  $t_{tabel}$  guna pengujian satu sisi (*one tailed*) berada di sebelah kanan sebesar 1,657.

Tabel. 2 Hasil Uji t

Model	Unstarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	-2,249	0,565		-3,982	0,000
Lingkungan Kerja	0,105	0,048	0,242	2,210	0,032
Motivasi Kerja	0,099	0,043	0,176	2,287	0,026
Disiplin Kerja	0,358	0,106	0,310	3,379	0,001
Komunikasi	0,211	0,072	0,289	2,910	0,005

Sumber : Data diproses menggunakan IBM SPSS 25 version

1. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,210 > 1,657$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,032 < 0,05$ ). Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gunting PT. Hyup Sung, diterima.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,287 > 1,657$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,026 < 0,05$ ). Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi, hipotesis kedua motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gunting PT. Hyup Sung, diterima.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,379 > 1,657$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi, hipotesis ketiga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gunting PT. Hyup Sung, diterima.
4. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,910 > 1,657$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, maka hipotesis keempat menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gunting PT. Hyup Sung, diterima.
- 5.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Pradana & Santoso (2022), lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari peralatan, perlengkapan yang mengelilingi karyawan pada saat melakukan pekerjaan, dengan metode kerja, serta pengaturan kerja sebagai perorangan maupun kelompok. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajrina & Kustini (2022), Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena karyawan yang merasa lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan meningkatkan hasil kerjanya begitupun sebaliknya jika lingkungan kerjanya tidak nyaman dan kurang baik akan menurunkan hasil kerjanya. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gunting PT. Hyup Sung di Purbalingga, hasil tersebut mampu mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t bahwa nilai  $t$  hitung  $2,210 > t$  tabel  $1,657$  dan signifikansi  $0,032 < 0,05$ .

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Safitri *et al.*, 2023), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberian motivasi kepada karyawan adalah faktor yang penting dalam organisasi karena dengan adanya dorongan dan pemenuhan kebutuhan yang akan memotivasi karyawan akan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil yang baik. Dari hasil analisis regresi linier berganda, motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gunting PT. Hyup Sung di Purbalingga, hasil tersebut mampu mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t bahwa nilai t hitung  $2,287 > t$  tabel  $1,657$  dan signifikan  $0,026 < 0,05$ .

## 3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Fiona (2021), mengatakan bahwa disiplin kerja ialah bersedianya seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena semakin karyawan disiplin maka kepuasan kerja karyawan juga bagus (Fransisca & Nawawi, 2023). Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gunting PT. Hyup Sung di Purbalingga, hasil tersebut mampu mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t bahwa nilai t hitung  $3,379 > t$  tabel  $1,657$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ .

## 4. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Komunikasi adalah seni penyampaian pesan, ide, sikap atau gagasan dari satu pihak individu, kelompok, atau organisasi, serta penyampaian tersebut bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik (Siregar & Linda, 2022). Menurut pendapat Nanda & Namora (2020), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya komunikasi yang berlangsung lancar, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi. Hasil dari analisis regresi linier berganda, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gunting PT. Hyup Sung di Purbalingga, hasil tersebut mampu mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t bahwa nilai t hitung  $3,379 > t$  tabel  $1,657$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ .

## KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gunting PT. Hyup Sung di Purbalingga. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja 2,210, nilai  $t_{hitung}$  motivasi kerja 2,287, nilai  $t_{hitung}$  disiplin kerja 3,379, nilai  $t_{hitung}$  komunikasi 2,910 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,657. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian gunting PT. Hyup Sung di Purbalingga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Arifin, S. F. P., & Luturlean, B. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Silva Andia Utama. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4792–4803. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.9370>
- Azhar et al. (2020). *Jurnal Humaniora*. 4(2), 244–255.

- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 417. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18241>
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Fajrina, & Kustini. (2022). *NUSANTARA : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. 9(1), 220–226.
- Farida, et al. (2020). *Prodi manajemen*. 2012, 174–191.
- Febrian Enriko, F. E., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(1), 107–115. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.2763>
- Fiona, A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja , Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT . Presisi Jaya Sakti*. 1(1).
- Fransisca, L., & Nawawi, M. T. (2023). (*STUDI KASUS PT PERFECT COMPANION INDONESIA* ). 05(04), 1034–1042.
- Kholifah, J. K., Nurhajati, & Wahono, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. X Cabang Kota Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 97–106. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/viewFile/15664/11876>
- Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Luther, G. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Nanda, & Namora. (2020). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 7(1), 19–24.
- Pamungkas, A., Hanum Indriati, I., & Basri, A. I. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 44–54.
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2022). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bi*. 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Pramiti, N. K., Suryani, N. N., & Parwita, G. B. S. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 46–50.
- Pratama, Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105–112. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i2.195>
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 259–266. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.120>
- Safitri et al. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan. *Jurnal Media Riset Ekonomi (MR.EKO)*, 2(3), 146–158. <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i3.291>
- Santosa. (2019). *No Title*. 3(1).
- Siregar, & Linda. (2022). *Jurnal Manajemen USNI*. 6(2).
- Sitompul, Tinambunan, Ritonga, & Firdaus. (2022). Pengaruh Komitmen, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Hilton Sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 01(2), 120–133.
- Steven, S., & Sari, A. F. R. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Aditya Agroindo Group (Kuala Hulu Central) Kabupaten Ketapang. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 2(2), 98–103. <https://doi.org/10.52300/jemba.v2i2.7129>

- Sumerdana, G. A., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Samabayu Mandala. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 1–9.
- Syasindy, N. B., Prasetyo, I., & Riswati, F. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pt Wilmar Nabati Indonesia Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 3(2), 159–172. <https://doi.org/10.37504/jmb.v3i2.243>
- Tamali, & Munasip. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 668–676. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25405>
- Widjaja, K. &. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1044–1058. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1057>
- Wijaya &, & Sutrisna. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Mayora Indah Tbk (Div. HRD). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, X. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Wijayanto, A. B., & Hermanto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 48–59. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.436>