

---

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Angelin Kantohe

Angelinkantohe09@gmail.com

Sutarmin

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Peradaban

---

### ABSTRACT

*Every company always demands resources that can function well and effectively so that company goals can be met. This research aims to determine and analyze the influence of work discipline, work environment, work motivation and job satisfaction on the performance of employees of the Tirta Satria Regional Drinking Water Company, Banyumas Regency. This research is a type of quantitative research. The data used in this research is primary data obtained by distributing questionnaires directly to respondents. The sample in this study consisted of 118 respondents. The sampling technique uses Probability Sampling with the Simple Random Sampling method. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis with the help of SPSS v.29. Based on the results of this research, it is known that work discipline influences the performance of employees of the Regional Public Company for Drinking Water, Tirta Satria, Banyumas Regency, the work environment influences the performance of employees of the Regional Public Company for Drinking Water, Tirta Satria, Banyumas Regency, work motivation influences the performance of employees of the Regional Public Company for Drinking Water, Tirta Satria, Banyumas Regency, and job satisfaction influences the performance of employees of the Regional Public Company for Drinking Water, Tirta Satria, Banyumas Regency.*

*Keywords: work discipline, work environment, work motivation job satisfaction, employee performance.*

### ABSTRAK

Setiap perusahaan selalu menuntut sumber daya yang dapat berfungsi dengan baik dan efektif agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 118 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS v.29. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

Kata kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi, salah satu sumber daya yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang dapat dipercaya. Setiap per-

usahaan selalu menuntut sumber daya yang dapat berfungsi dengan baik dan efektif agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi, menurut Sedarmayanti (2017), sumber daya manusia

adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Untuk memacu kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria bisa dengan memperhatikan disiplin kerja yang ada pada karyawan di perusahaan. Menurut Ardana *et al.*, (2012), disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik yang tertulis atau tidak tertulis serta sanggup melaksanakan dan tidak menghindarinya untuk menerima sanksi-sanksinya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan saran karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan disiplin yang baik, semangat kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan meningkat. Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Hidayat dan Taufiq (2012), lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan merasa aman, senang dan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka kebersihan, kenyamanan dan keamanan dapat mendorong kemajuan dalam bekerja. Peningkatan kualitas dan semangat kerja merupakan efek lingkungan kerja yang baik bagi organisasi. Lingkungan kerja yang kurang menarik akan menghambat karyawan mengalami penurunan kualitas dan jam kerja tidak selalu sesuai dengan pencapaian yang diberikan, sehingga mengakibatkan bentuk pekerjaan yang digunakan menjadi tidak sesuai dengan target. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja dan lingkungan kerja yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah daya peng-

gerak yang membangkitkan semangat kerja seseorang, membuat mereka mau bekerja sama, bekerja secara efisien dan berintegrasi dalam segala hal untuk mencapai kepuasan. Bakat dan keterampilan karyawan tidak berarti apa-apa bagi perusahaan jika karyawan tidak mampu bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan selalu mengharapkan motivasi kerja yang tinggi dari karyawannya dan perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang tepat kepada karyawannya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Wirawan (2013), persepsi orang tentang aspek yang berbeda dari pekerjaan mereka. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap bisa positif atau negatif.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang berada di Kabupaten Banyumas Jawa Tengah. Perumdam merupakan perusahaan yang menawarkan jasa penyediaan air bersih, dan pengelolaan air minum kepada masyarakat Kota Banyumas. Salah satu tujuan dibentuknya Perumdam Tirta Satria yaitu menyediakan air minum untuk pemenuhan hajat hidup masyarakat melalui jaringan perpipaan atau non perpipaan guna memenuhi kebutuhan masyarakat akan air bersih. Perumdam Tirta Satria Banyumas memiliki 4 kantor cabang (Unit Purwokerto, Unit Ajibarang, Unit Wangon, dan Unit Banyumas). Perumdam Tirta Satria memiliki peran penting dalam menyalurkan distribusi air kepada masyarakat.

Berdasarkan informasi dan pengamatan langsung yang diperoleh peneliti di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria tentang fenomena yang terjadi di lapangan, meskipun perusahaan telah memiliki dan menerapkan peraturan disiplin sesuai dengan peraturan kerja Perumdam Tirta Satria namun masih ada karyawan yang melanggar peraturan seperti sering datang terlambat, karyawan yang sering menunda peker-

jaan sehingga pekerjaan tidak efisien mengakibatkan pekerjaan tidak tepat waktu. Seperti halnya Perumdam Tirta Satria menginginkan kedisiplinan dan lingkungan kerja yang optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan Perumdam Tirta Satria melakukan pelanggaran maka karyawan akan mendapatkan teguran. Menurut SOP perusahaan apabila karyawan melakukan kesalahan yang sama hingga tiga kali maka akan dikenakan potongan gaji. Oleh karena itu, bentuk ketidakhadiran karyawan adalah kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi kurang maksimal. Berdasarkan data tahun 2022 diperoleh data absensi bulan Januari sampai dengan bulan November 2022 terdapat penurunan kedisiplinan pegawai yang disajikan pada tabel 1.

Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh salah satu Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria. Dengan kinerja yang baik, setiap karyawan dapat melakukan hal tersebut untuk menyelesaikan semua beban perusahaan secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kinerja karyawan yang bagus tentunya menjadi harapan semua perusahaan serta lembaga yang mempekerjakan karyawan, karena kinerja

karyawan yang maksimal dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Rivai dan Sagala (2013), kinerja karyawan adalah tingkah laku nyata yang diperlihatkan oleh setiap karyawan ketika melakukan pekerjaan yang dibuat sesuai dengan posisinya di dalam perusahaan.

Peneliti ini merupakan pengembangan dari Saputra dan Martha (2022) yakni meneliti variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT Sumatera Jaya Agro Lestari Silaut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian peneliti ingin menambahkan variabel motivasi dan kepuasan kerja dari Endra (2022), dengan variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh salah satu Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria. Dengan kinerja yang baik, setiap karyawan dapat melakukan hal tersebut untuk menyelesaikan semua beban perusahaan secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan PERUMDAM Air Minum Tirta Satria Tahun 2022**

No	Bulan	Telat	Izin	Sakit	Sakit tanpa keterangan	Cuti	Tanpa Ket	Total
1.	Januari	112	9	28	4	9	1	163
2.	Februari	113	6	45	8	6	0	178
3.	Maret	141	12	29	6	14	1	203
4.	April	121	5	14	1	1	1	143
5.	Mei	100	4	11	4	5	2	126
6.	Juni	128	9	16	3	15	1	172
7.	Juli	121	8	23	4	22	1	179
8.	Agustus	144	14	29	3	11	2	203
9.	September	88	8	31	4	8	2	141
10.	Oktober	121	9	41	5	11	1	188
11.	November	113	8	27	7	15	4	174

Sumber: Data di olah oleh penulis 2023

Kinerja karyawan yang bagus tentunya menjadi harapan semua perusahaan serta lembaga yang mempekerjakan karyawan, karena kinerja karyawan yang maksimal dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Rivai dan Sagala (2013), kinerja karyawan adalah tingkah laku nyata yang diperlihatkan oleh setiap karyawan ketika melakukan pekerjaan yang dibuat sesuai dengan posisinya di dalam perusahaan.

Peneliti ini merupakan pengembangan dari Saputra dan Martha (2022) yakni meneliti variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT Sumatera Jaya Agro Lestari Silaut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian peneliti ingin menambahkan variabel motivasi dan kepuasan kerja dari Endra (2022), dengan variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria? (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria? (4) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria? Sedangkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air

Minum Tirta Satria. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya atau memperkuat teori di bidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang berhubungan mengenai variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sehingga dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya. (2) Manfaat praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan positif bagi karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Jufrizen (2016), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan oleh atasan berdasarkan perannya di perusahaan. Kinerja karyawan adalah kinerja sebagai pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi. Jadi kompetensi yang dimiliki seseorang sangat berpengaruh dengan apa yang dikerjakannya sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal (Marwansyah, 2014).

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi kerja yang merupakan hasil dari pelaksanaan rencana kerja perusahaan untuk memastikan bahwa apakah seorang pekerja telah menyelesaikan semua tugas yang telah diberikan kepadanya.

### **Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2017), faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah : 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja). 2) Pendidikan 3) Keterampilan 4) Manajemen kepemimpinan 5) Tingkat penghasilan 6) Gaji dan kesehatan 7) Jaminan sosial 8) Iklim kerja 9) Sarana dan prasarana 10) Teknologi dan 11) Kesempatan berprestasi.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dan Judge (2017), indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: 1) Kuantitas. 2) Kualitas. 3) Ketepatan waktu. 4) Efektivitas. 5) Kemandirian.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2017), disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan sangat penting di dalam perusahaan, oleh sebab itu setiap perusahaan selalu membuat peraturan untuk membangun karakter karyawannya dalam mencapai tata tertib yang ada di perusahaan. Kedisiplinan perusahaan dikatakan berhasil apabila sebagian besar karyawan menaati peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk membujuk anggota organisasi agar mematuhi berbagai persyaratan ketentuan, disiplin kerja digunakan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan (Siagian, 2015).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2013), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah : 1) Patuh terhadap semua peraturan perusahaan. 2) Penggunaan waktu secara efektif. 3)

Tanggung jawab atas pekerjaan dan tingkat kehadiran.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2017), indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut: 1) Efektif dalam bekerja 2) Kepatuhan pada peraturan 3) Kehadiran tepat waktu 4) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 5) Bekerja Keras

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2012), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi pribadinya dalam bertugas, misalnya musik, penerangan, dan lain-lain. lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai per seorang maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi yang melingkupi seorang karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk melakukan atau menjalankan tugasnya.

### **Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018), faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah: 1) Bangunan tempat kerja 2) Ruang kerja yang lapang 3) ventilasi udara yang baik 4) Tersedianya tempat ibadah 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017), indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: 1) Penerangan: Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran kerja. 2) Sirkulasi udara: Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah

bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. 3) Suara Bising: Salah satu polusi yang cukup menyibukkan pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. 4) Temperatur: Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. 5) Keamanan: Dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya upaya menjaga keamanan di tempat kerja, tidak saja aspek keamanan dari bahaya gangguan kriminal, tetapi lebih juga pada aspek keamanan pekerja dalam melakukan dengan menekankan pada aspek pelaksanaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2016), mendefinisikan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah kekuatan potensial yang berada pada diri seorang manusia, yang mana hal tersebut dapat berkembang akibat sejumlah kekuatan dari luar yang intinya berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang kemudian bisa berpengaruh terhadap kinerjanya secara positif atau negatif (Winardi, 2016).

### **Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu dorongan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa

kemauan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat memengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2017), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: 1) Tanggung jawab 2) Pekerjaan itu sendiri 3) Penghargaan 4) Serta pengembangan dan kemajuan.

Menurut Afandi (2018), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut: 1) Balas Jasa: Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi. 2) Kondisi kerja: Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. 3) Pengakuan atau penghargaan: Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak. 4) Prestasi Kerja: Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda. 5) Fasilitas Kerja: Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. 6) Pekerjaan itu sendiri: Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

### **Kepuasan Kerja**

Siagian (2015), mendefinisikan kepuasan kerja adalah tanggapan seseorang terhadap apa yang mereka harapkan pada saat bekerja dengan apa yang mereka dapatkan setelah mereka melakukan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan hal yang dirasa cukup menarik dan penting karena

dapat ditunjukkan dengan manfaat yang diperoleh individu, industri bahkan masyarakat (Handoko, 2014). Sedangkan menurut Islamiyati dan Al Banin (2022), kepuasan kerja merupakan sesuatu yang diharapkan setiap pegawai untuk dapat mencapai kepuasan kerja di tempat kerjanya.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu terhadap berbagai aspek termasuk dalam pekerjaan.

#### **Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: 1) Pemenuhan kebutuhan. 2) Perbedaan. 3) Pencapaian nilai. 4) Keadilan. 5) Komponen genetik

#### **Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja yaitu: 1) Pekerjaan: Isi pekerjaan yang sedang dilakukan seseorang memiliki elemen yang memuaskan dan sesuai. 2) Gaji atau Upah: Jumlah bayaran yang diterima seorang karyawan dari pelaksanaan kerja dan sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. 3) Rekan kerja : Teman interaksi dalam pelaksanaan kerja. 4) Promosi: Suatu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. 5) Pengawasan: Seseorang yang juga memberikan perintah atau petunjuk pelaksanaan kerja.

#### **Pengembangan Hipotesis**

##### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin di dalam sebuah organisasi sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat menerapkan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu, disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat

menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik sehingga tinggi harapan pegawai mempunyai prestasi kerja bagus. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Purba *et al.*, (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum.

##### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Munardi *et al.*, (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian kedua yang diteliti oleh Awidiya dan Netra (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi di dalam sebuah organisasi merupakan unsur yang melekat pada setiap individu, baik tidak diketahui apa sebenarnya motivasi dari mana sumbernya. Setiap manusia secara pasti memiliki keinginan-keinginan sehingga terdorong untuk melakukan sesuatu semata-mata untuk mewujudkan keinginan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Endra (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian kedua yang diteliti oleh Bassi *et al.*, (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap individu seseorang yang memiliki rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Para manajer merasakan usaha dan kinerja mereka berhasil apabila keadilan dalam penghargaan memberikan tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Situasi pekerjaan yang seimbang akan meningkatkan perasaan dalam kontrol terhadap kehidupan kerja dan menghasilkan kepuasan kerja. Sehingga para manajer mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kerja para bawahannya agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada organisasinya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kanivia *et al.*, (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang kedua diteliti oleh Steven dan Prasetyo (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H<sub>4</sub>: kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum.

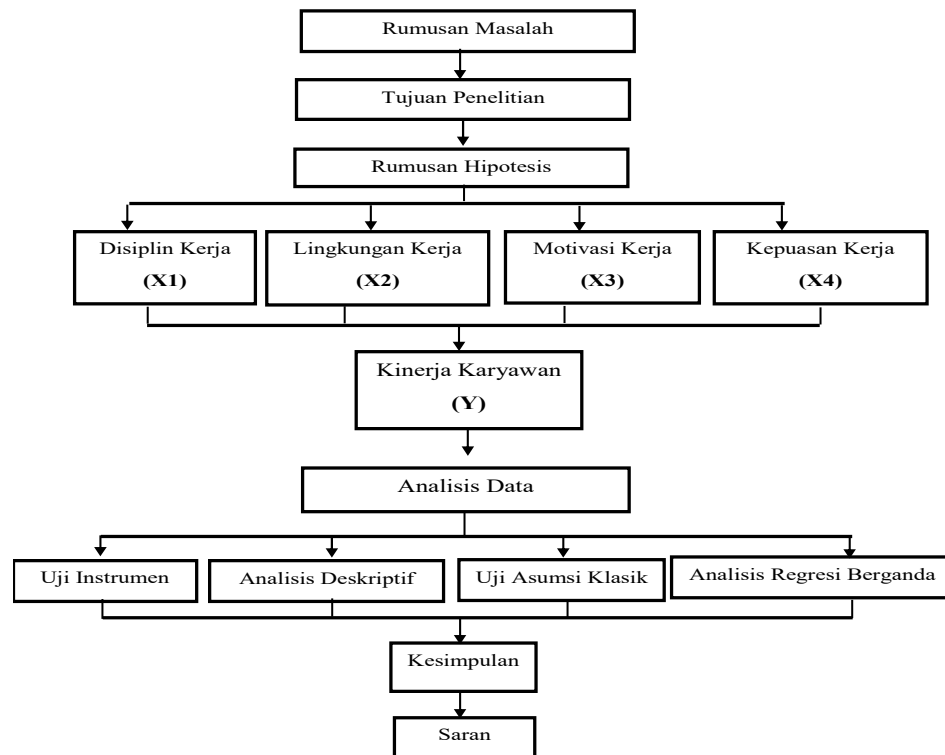
### **Rerangka Pemikiran**

Rerangka pemikiran pada penelitian ini disajikan pada gambar 1.

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan meneliti perolehan data primer dan data sekunder melalui populasi dan sampel. Sugiyono (2015), menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode yang terpacu pada variabel yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan variabel penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil analisis data yang kemudian disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan dikemukakan dalam suatu uraian. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas yang terdiri dari bagian satuan pengawasan intern, bagian perencanaan dan pengembangan, bagian produksi dan distribusi 1 dan 2, bagian pengendalian teknik, bagian kesekretariatan, bagian keuangan, bagian SDM dan TI, bagian perlengkapan, dan cabang Purwokerto 1 yang berjumlah 168 karyawan. Menurut Sugiyono (2015), mendefinisikan sampel yaitu suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Metode untuk mengambil sampel penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 118 responden. Teknik menentukan ukuran sampel menggunakan rumus *slovin*.





**Gambar 1**  
**Rerangka Pemikiran**

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Sumber data dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Data Primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini data primer diambil dan dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada responden karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria. Data sekunder sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau melalui dokumen (Sugiyono, 2015). Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari sejumlah jurnal ilmiah, buku, literatur dan internet serta data dari tempat penelitian yaitu Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas dengan menggunakan data primer yang diperoleh sampel sebanyak 118 orang responden. Hasil dari penelitian ini digunakan untuk mengukur apakah ada pengaruh antara disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas dengan metode pengambilan sampelnya yaitu menggunakan teknik *simple random sampling* yakni pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*.

Pengumpulan data dengan cara peneliti menyebarkan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 4 April 2023 dan diambil pada tanggal 14 April 2023 dengan pembagian sebanyak 135 kuesioner yang disebar kepada seluruh karya-

wan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

Tabel 2 menunjukkan bahwa kuesioner yang telah dibagikan kepada responden sebanyak 135 responden, dengan tingkat pengambilan sebesar 93% dan untuk kuesioner yang telah diolah oleh peneliti sebanyak 118 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan.

**Tabel 2**  
**Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner**

Responden	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	135	100%
Kuesioner yang kembali	125	93%
Kuesioner yang tidak kembali	10	7%
Kuesioner yang diolah	118	87%

Sumber data primer diolah penulis (2023)

Dalam penelitian ini karakteristik responden yang diketahui oleh peneliti adalah usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan dan masa kerja. Untuk responden dalam penelitian ini digolongkan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Untuk lebih jelasnya mengenai data responden dapat dilihat pada gambaran umum responden sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan usia dalam penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan terbanyak adalah responden dengan kisaran usia 36-45 tahun yaitu sebanyak 47 karyawan berisi uraian tentang analisis data penelitian dan pembahasan tentang temuan penelitian. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4 menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki berjumlah 90 karyawan atau dengan presentasi sebesar 76%, sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 28 karyawan atau dengan presentase 24%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air

Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas lebih banyak karyawan laki-laki dibanding karyawan perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil dari kuesioner yang telah disebar guna untuk mengetahui tingkat pendidikan karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Hasilnya adalah karyawan dengan tingkat pendidikan sarjana menjadi yang tertinggi sebesar 54 atau 46% karyawan dan tingkat pendidikan terendah adalah SD sebanyak 2 atau 2% karyawan.

**Tabel 3**  
**Responden Berdasarkan Usia Karyawan**

Usia	Jumlah	Presentase (%)
≤ 35	42	35 %
36 – 45	47	40 %
46 – 55	27	23 %
≥ 55	2	2 %
<b>Jumlah</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah penulis (2023)

**Tabel 4**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	90	76%
Perempuan	28	24%
<b>Jumlah</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah penulis (2023)

**Tabel 5**  
**Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Karyawan**

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD	2	2%
SLTP – SLTA	50	42%
DIPLOMA	12	10%
SARJANA	54	46%
<b>Jumlah</b>	<b>118</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah penulis (2023)

**Tabel 7**  
**Hasil Pengolahan Data**

Model	B	T	Sig	Ket.	
1	(Constant)	-2.862	-751	0,454	
	X1	0,257	2.943	0,004	Berpengaruh
	X2	0,170	2.401	0,018	Berpengaruh
	X3	0,202	3.018	0,003	Berpengaruh
	X4	0,493	4.795	0,001	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 6 menunjukkan bahwa responden berdasarkan masa kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas dalam penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan yang terbanyak adalah responden dengan kisaran masa kerja 1-2 tahun yaitu sebanyak 48 karyawan atau 41%.

**Tabel 6**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
≤ 1 Tahun	30	25%
1 - 2 Tahun	48	41%
≥ 2 Tahun	40	34%
Jumlah	118	100%

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan hasil dari uji analisis regresi linier berganda, apabila ditulis dalam bentuk *unstandardized B* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = -2.862 + 0,257 X1 + 0,170 X2 + 0,202 X3 + 0,493 X4 + E$$

**Keterangan:**

-2.862= Jika variabel disiplin kerja, lingkungan kerja motivasi kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan menjadi sebesar -2.862.

0,257 = Jika variabel disiplin kerja naik satu satuan, dan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja,

maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,257.

0,170 = Jika variabel lingkungan kerja naik satu satuan, dan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,170.

0,202 = Jika variabel motivasi kerja naik satu satuan, dan variabel kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,202.

0,493 = Jika variabel kepuasan kerja naik satu satuan, dan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja tetap, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,493.

**Uji T**

Penggunaan hipotesis pada penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik menggunakan uji t dengan menggunakan uji hipotesis dua arah. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara individual kepada variabel terikat. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2009). Adapun pengujian hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7, diperoleh hasil nilai t hitung dari variabel disiplin kerja sebesar 2,938 dengan nilai signifikansi sebesar 0.004 dan diperoleh nilai t tabel dengan df = jumlah sampel 118 dengan tingkat signifikan 5% (0,05) yaitu sebesar 1,980. Maka dapat dirumuskan  $t_{hitung} > t_{table}$  2,938 > 1,980 dan

nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ . Berarti dalam hal ini menunjukkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 7, diperoleh hasil nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja sebesar 2,399 dengan nilai signifikansi sebesar 0.018 dan diperoleh nilai t tabel dengan  $df =$  jumlah sampel 118 dengan tingkat signifikan 5% (0,05) yaitu sebesar 1,980. Maka dapat dirumuskan  $t \text{ hitung } 2.399 > t \text{ table } 1,980$  dan nilai signifikan  $0,018 < 0,05$ . Berarti dalam hal ini menunjukkan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 7, diterima hasil nilai t hitung dari variabel motivasi kerja sebesar 3,026 dengan nilai signifikansi sebesar 0.005 dan diperoleh nilai t tabel dengan  $df =$  jumlah sampel 118 dengan tingkat signifikan 5% (0,05) yaitu sebesar 1,980. Maka dapat dirumuskan  $t \text{ hitung } 3,026 > t \text{ table } 1,980$  dan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ . Berarti dalam hal ini menunjukkan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 7, diperoleh hasil nilai t hitung dari variabel kepuasan kerja sebesar

4,796 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan diperoleh nilai t tabel dengan  $df =$  jumlah sampel 118 dengan tingkat signifikan 5% (0,05) yaitu sebesar 1,980. Maka dapat dirumuskan  $t \text{ hitung } 4,796 > t \text{ table } 1,980$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Berarti dalam hal ini menunjukkan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

**Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan derajat yang digunakan adalah 5% (0,05). Adapun hasil pengujian uji f dapat dilihat pada tabel 8. Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 9,240 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan f tabel diperoleh nilai sebesar 2,43 maka dapat dirumuskan  $F \text{ hitung } 9,240 > f \text{ tabel } 2,43$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . hal ini menunjukkan bahwa hipotesis semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen diterima.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi merupakan nilai yang akan digunakan untuk mengukur berapa besarnya kontribusi variabel independen (X) terhadap variasi variabel dependen (Y). Berikut hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 9.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**

<i>Model</i>		<i>Sum of squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
1	<i>Regression</i>	93,410	4	23,352	9,240	0,000
	<i>Residual</i>	285,582	133	2,527		
	<i>Total</i>	378,992	117			

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

Berdasarkan pada tabel 9 menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $r^2$  sebesar 0,246. Nilai ini memiliki arti bahwa variabel bebas (X) yang terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 24,6%, sedangkan sisanya sebesar 75,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Tabel 9**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R Square
1	0.246

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

## PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil pembahasan penelitian ini:

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai  $t$  hitung = 2,938 >  $t$  tabel 1,980 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ , diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

Sebagaimana dipertimbangkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013) menyatakan disiplin adalah kesadaran dan persiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian dan ditinjau dari hasil analisis deskriptif diperoleh hasil tanggapan responden menilai bahwa dengan adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, yaitu dengan menjaga disiplin kerja. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan lingkungan kerja yang nyaman. Melakukan hal itu pasti

akan meningkatkan motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil dari penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021), dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hazara Cipta Pesona”. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji statistik serta analisis diketahui bahwa variabel Lingkungan kerja (Independen) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Dependen).

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai  $t$  hitung = 2,399 >  $t$  tabel 1,980 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,018 < 0,05$ , diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

Sebagaimana dipertimbangkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di mana di dalamnya terdapat berbagai fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan ditinjau dari hasil analisis deskriptif diperoleh hasil tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel lingkungan kerja. Responden menilai bahwa penerangan yang ada di tempat kerja sudah sesuai dan tidak mengganggu proses kerja

karyawan, sirkulasi udara di tempat kerja sudah baik, kebisingan di sekitar tempat kerja tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan, temperatur di ruangan kerja sudah ideal dan keamanan di lingkungan kerja sudah baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

Variabel lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Sari *et al.*, (2020), penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan serta dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari uji statistik serta analisis diketahui bahwa variabel motivasi kerja (Independen) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Dependen).

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai  $t$  hitung =  $3,026 > t$  tabel  $1,980$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ , diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

Sebagaimana dipertimbangkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Martha dan Putra (2020), motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau pekerjaan, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung

jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan ditinjau dari hasil analisis deskriptif diperoleh hasil tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel motivasi kerja. Responden menilai bahwa kondisi yang ada di sekitar lingkungan kerja sudah sangat baik, penghasilan tetap sesuai apa yang karyawan kerjakan, prestasi kerja yang dicapai membuat karyawan memiliki kesempatan ke jenjang karir yang lebih baik, karyawan merasa senang karena fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup memadai. Dorongan untuk berkontribusi dengan seprofesi sangat kuat dalam diri karyawan.

Variabel motivasi kerja adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Bassi *et al.*, (2021), penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara dan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan serta dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari uji statistik serta analisis diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (Independen) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dependen).

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai  $t$  hitung =  $4,796 > t$  tabel  $1,980$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

Sebagaimana dipertimbangkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap positif seseorang karyawan yang mencakup perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai yang penting dari pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan ditinjau dari hasil analisis deskriptif diperoleh hasil tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel motivasi kerja. Responden menilai bahwa karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani saat ini, gaji yang karyawan terima sudah cukup dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa senang memiliki rekan kerja yang ada di perusahaan dan dapat bekerjasama dengan baik, karyawan merasa senang dengan sistem promosi kenaikan jabatan di perusahaan, dan pimpinan perusahaan melakukan pengawasan langsung pada hasil kerja dengan maksimal.

Variabel kepuasan kerja sebagai salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kanivia *et al.*, (2021), penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan serta dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan umum daerah air minum tirta satria Kabupaten Banyumas. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan bahwa diperoleh kesimpulan sebagai berikut. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum daerah air minum tirta satria Kabupaten Banyumas. Hal ini menun-

jukan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Dengan disiplin kerja yang baik tentunya karyawan merasa nyaman dalam menjalankan aktifitas.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran, yaitu sebagai berikut. Bagi perusahaan umum daerah air minum tirta satria Kabupaten Banyumas, disarankan agar perusahaan lebih baik dalam menjaga kedisiplinan bagi seluruh karyawan di Perusahaan. Perlakuan atasan kepada seluruh karyawan harus adil, dengan adanya disiplin kerja yang baik di perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan penelitian dari variabel lingkungan kerja disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan lebih nyaman bekerja, perusahaan perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan lebih ber-

semangat untuk bekerja dan memiliki rasa tanggung jawab untuk melakukan peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian dari variabel Motivasi kerja disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja kepada seluruh karyawan melalui suatu dorongan yang menyebabkan karyawan bersemangat bekerja dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya agar menjaga kinerja tetap baik dan sesuai dengan harapan bersama baik karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan penelitian dari variabel kepuasan kerja disarankan agar perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan dapat lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam bekerja. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kinerja, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., dan Mudiarta, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Awidiya, K. R., dan Netra, I. G. S. K. (2021). The Influence of Work Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in The Housing and Land Areas of Denpasar City. *European Journal of Business and Management Research*, 6(6), 232-234.
- Bassi, A., Pramajaya, J., dan Irfandie. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Patria Utama Palembang. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 1(7), 1-3.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Handoko, B. (2014). Determinan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Z., dan Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79-98.
- Islamiyati, S., dan Al Banin, Q. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 1(3), 238-250.
- Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Kanivia, A., Lestari, N. W. F. A., dan Abdullah, N. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BT Batik Trusmi. *Jurnal EBI*, 3(1).
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Martha, L., dan Putra, R. M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1).
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., dan Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336-346.



- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Purba, P. Y., Van Houten, R., Siahaan, N. R. S., Nababan, M. Y., dan Sinaga, D. C. (2022). The Influence of Leadership Style, Communication, and Work Discipline on Employee Performance of PT Sinar Gunung Sawit Raya. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 275–281.
- Rivai, V., dan Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2017). *Human Resource Management (13th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, P. M., dan Martha, L. (2022). The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Silaut Lunang subdistrict Silaut South Coast District. *Bina Bangsa International Journal Of Business and Management (BBIJBM)*, 2(2), 424-441.
- Sari, R. P., Roswaty, R., dan Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jico Agung Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 1(1), 32-40.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 64.
- Siagian, S. P. (2015). *Human Resource Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steven, H. J., dan Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78-88.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wirawan, D. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.