

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
KEMAMPUAN, BUDAYA KERJA, KEPEMIMPINAN PADA
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BAKTI JAYA**

Jaka Ananda El Santo

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Labuhanbatu

Email : Jakaanandaelsanto01@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kemampuan, budaya kerja, kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. bakti jaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. bakti jaya dengan jumlah sebanyak 60 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 60 orang. Teknik penarikan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran instrumen menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara lingkungan kerja, disiplin kerja, kemampuan, budaya kerja, kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. bakti jaya.

Kata Kunci : lingkungan kerja, disiplin kerja, kemampuan, budaya kerja, kepemimpinan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work environment variables, work discipline, ability, work culture, leadership on job satisfaction of employees of PT. virtuous devotion. The research method used is a quantitative research method. The population in this study were employees of PT. bakti jaya with a total of 60 people. The sampling technique used is a saturated sampling technique, so that all members of the population are sampled as many as 60 people. The data collection technique used a questionnaire with the instrument measurement scale using a Likert scale. The data analysis technique used was multiple regression analysis. The results showed that there was a positive and significant influence either partially or simultaneously, between the work environment, work discipline, ability, work culture, leadership on job satisfaction of employees of PT. virtuous devotion.

Keywords: work environment, work discipline, ability, work culture, leadership

PENDAHULUAN

Kinerja organisasi biasanya langsung sesuai dengan bagaimana presentasi para pekerjanya, dengan asumsi pameran perwakilan itu bagus maka akan menciptakan kinerja yang hebat pula bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu, setiap organisasi berpendapat bahwa perwakilannya harus memiliki prestasi dan kemampuan yang memadai, karena ini akan memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Terlebih lagi, dengan memiliki perwakilan yang

berhasil, organisasi juga dapat lebih mengembangkan presentasinya secara ideal. Melalui pemanfaatan SDM yang cakap dan kuat, organisasi berkeinginan untuk terus berjuang di medan persaingan yang tak dapat disangkal untuk mendapatkan hasil terbaik, khususnya prestasi. Isu aset manusia masih menjadi pusat perhatian organisasi untuk bertahan di era globalisasi. SDM memainkan peran penting dalam setiap tindakan organisasi. Banyak unsur yang mempengaruhi eksekusi pekerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan bahwa determinan eksekusi adalah “variabel dalam dan faktor luar”. Variabel dalam adalah faktor yang berhubungan dengan temperamen individu, dan faktor luar akan menjadi faktor yang mempengaruhi penampilan individu mulai dari tempat kerjanya.

Kemajuan pengelolaan organisasi yang berwibawa tidak dihalangi oleh penggunaan SDM, oleh karena itu penting untuk dipahami bahwa terdapat prosedur-prosedur pilihan untuk mengikuti pelaksanaan perwakilan dan pemenuhan jabatan, salah satunya dengan memberikan penghiburan (inspirasi) kepada bawahan sehingga mereka dapat melakukan tugas sesuai tanggung jawab dan tanggung jawab. (Hwa Ko, 2012). Yulianda (2009) mengusulkan bahwa inspirasi adalah kerinduan untuk melakukan sebagai keinginan untuk menghabiskan tingkat pengerahan tenaga yang tinggi untuk tujuan hierarkis.

Seperti yang dikemukakan oleh Luthfi (2010) pemenuhan pekerjaan mungkin merupakan komponen utama untuk mendapatkan hasil kerja yang ideal. Setiap individu yang bekerja berharap mendapatkan pemenuhan dari lingkungan kerjanya, pemenuhan akan mempengaruhi efisiensi yang benar-benar diantisipasi oleh administrator. Rose (2012) menyatakan bahwa pemenuhan pekerjaan pada dasarnya adalah seberapa besar sentimen baik atau suram yang ditunjukkan oleh perwakilan terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat pemenuhan alternatif sesuai dengan kerangka nilai yang menjadi perhatiannya (Lu, Chia-Ju et al., 2013).

Kemajuan administrasi hierarkis masih belum jelas dengan penggunaan SDM, oleh karena itu penting untuk dipahami bahwa ada prosedur untuk memiliki opsi untuk mengikuti pelaksanaan pekerja dan pemenuhan pekerjaan, salah satunya dengan memberikan dukungan. (inspirasi) kepada bawahan sehingga mereka dapat menyelesaikan usaha sesuai dengan harapan dan bantalan. (Hwa Ko, 2012). Yulianda (2009) mengusulkan bahwa inspirasi adalah kerinduan untuk melakukan sebagai keinginan untuk menggunakan tingkat pengerahan tenaga yang tinggi untuk tujuan hierarkis.

PT. Bakti Jaya adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang Pabrik Kelapa Sawit yang mempunyai karyawan sekitar 4.000 karyawan yang juga tidak luput dari masalah efisiensi yang representatif. Untuk situasi ini, efisiensi kerja, untuk situasi ini evaluasi kerja, merupakan faktor penilaian bagi organisasi dan perwakilan itu sendiri, sering terjadi disparitas karena pihak yang memberikan penilaian memberikan penilaian kerja yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya. Hal ini akan mempengaruhi kerajinan tangan para pekerja. Evaluasi emosional akan mempengaruhi kesalahan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Sihombing (2004:78) menyatakan bahwa: “Tempat kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik secara nyata maupun tidak nyata dalam suatu pergaulan.” Nitisemito (2001:183) mencirikan tempat kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar buruh yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan usaha-usaha yang ditunjuk. Sedarmayanti (2009:1) mencirikan tempat kerja sebagai perangkat dan bahan umum yang dialami, iklim umum di mana seorang individu bekerja, teknik kerja, dan rencana kerja baik sebagai orang maupun sebagai pertemuan. Sangat mungkin diasumsikan bahwa tempat kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar orang, yang dapat mempengaruhi latihan dan aktivitas, baik secara langsung atau dengan implikasi dalam menyelesaikan latihan sehari-hari dan mempengaruhi berjalannya kerangka kerja yang layak di lingkungan kerja. Tempat kerja sebuah organisasi.

Gitosudarmo (2000:151) menyatakan bahwa tempat kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi wakil-wakilnya dalam bekerja, meliputi pengaturan tindakan penerangan, pengendalian keributan, pengaturan kerapian lingkungan kerja, dan pengaturan keamanan lingkungan kerja. Tempat kerja yang membantu memberikan rasa aman dan perwakilan akan bekerja dengan lebih ideal. Tempat kerja juga akan mempengaruhi perasaan perwakilan. Jika perwakilan menyukai tempat kerjanya, pekerja akan menyelesaikan latihannya dengan baik sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan dengan baik. Efisiensi perwakilan tinggi maka secara alami pelaksanaan pekerjaan representatif juga tinggi. Tempat kerja menggabungkan hubungan yang berfungsi antara bawahan dan bos serta tempat kerja yang sebenarnya di mana perwakilan bekerja.

Hal ini mirip dengan penilaian Mill dalam Timpe (1999: 3) tempat kerja yang indah mungkin menjadi pendorong utama yang penting bagi perwakilan untuk menciptakan operasi yang maksimal. Pembuatan tempat kerja yang layak dapat memberikan daya tarik bagi perwakilan untuk lebih mengembangkan pelaksanaannya. Perkembangan tempat kerja yang berkaitan dengan kapasitas manusia dan efisiensi kerja dipengaruhi oleh variabel fisik, sintetik, organik, fisiologis, mental, dan finansial (Sumamur, 1986: 49).

Disiplin Kerja

Sesuai Greenberg dan Baron (1993:104) dalam Malayu Hasibuan (1997:212), dinyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu jenis kewajiban dari cara yang representatif berperilaku dalam menyetujui pengaturan atau pedoman tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan, dan ditegakkan dalam suatu perkumpulan. Sementara itu, menurut Davis, disiplin kerja dapat dicirikan sebagai pelaksanaan/kegiatan eksekutif untuk mendukung aturan/prinsip hierarkis (Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001:129). Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan sesuatu yang tidak pantas dan bertentangan dengan sesuatu yang masih mengudara dan mencapai sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang sudah ditetapkan.

Disiplin Kerja menurut Sastrohadwiryono (2013: 291) adalah mentalitas menghormati, menghargai, patuh, dan tunduk pada pedoman-pedoman yang tepat, baik yang tersusun

maupun tidak tertulis dan dapat menyelesaikannya serta tidak berusaha untuk tidak mendapatkan sanksi dalam hal mengabaikannya. kewajiban dan ahlinya. diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk secara rutin, tekun dan konsisten bekerja sesuai standar yang relevan tanpa mengabaikan pedoman yang telah ditetapkan sehingga pelaksanaannya meluas (Keke T.A., 5 2005: 3). Dari pengertian-pengertian tersebut, cenderung diduga bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk kepatuhan terhadap mentalitas dan perilaku representatif yang dapat mempengaruhi tekad kerja individu yang pada akhirnya mempengaruhi pelaksanaan hierarkis.

Kemampuan

Kapasitas kerja adalah kemampuan tunggal untuk menyelesaikan berbagai usaha dalam pekerjaan tertentu. Dimana kapasitas singular pada dasarnya terdiri dari dua variabel, lebih spesifiknya: kapasitas keilmuan dan kapasitas aktual (Robbins, 2006:52). Kapasitas ilmiah adalah kapasitas yang diharapkan untuk menyelesaikan latihan mental seperti penalaran, penyelidikan, dan pemahaman. Kapasitas ilmiah yang besar setiap kali dimiliki oleh pekerja seharusnya bekerja pada eksekusi yang berwibawa. Kapasitas sebenarnya adalah kapasitas yang diharapkan untuk melakukan tugas yang membutuhkan daya tahan, kemahiran, kekuatan, dan keahlian.

Kapasitas adalah kemampuan individu yang mengingat wawasan dan kemampuan untuk mengurus masalah yang dihadapinya (Wursanto, 2003:301). Employability menunjukkan kemampuan individu seperti wawasan dan kemampuan. Kapasitas erat kaitannya dengan kapasitas fisik dan mental yang dibutuhkan individu untuk menyelesaikan pekerjaan. Robbins (2008:57) mengartikan bahwa "Kapasitas adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan kewajiban pekerjaannya". Handoko (2001:117) memahami tentang "Kapasitas adalah komponen penentu kemajuan divisi staf untuk bersaing dengan SDM yang layak". Orang yang tidak bisa mengatasi masalah yang dihadapinya akan dianggap tidak tulus dalam mengurus bisnis. Ujung-ujungnya adalah orang-orang dapat mengurus tanggung jawab mereka sebagaimana ditunjukkan oleh kapasitas mereka dan jenis pekerjaan yang dialokasikan untuk mereka.

Budaya Kerja

Menurut Widagdhho (2004:20), kata kebudayaan itu sendiri merupakan penyempurnaan dari bahasa Sansekerta 'budhayah' yang merupakan bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk pengembangan, dan yang menyiratkan kekuatan jiwa, pada akhirnya. hari "budaya adalah kekuatan otak. sebagai daya cipta, harapan dan rasa. Sementara itu, budaya adalah kemajuan budaya, khususnya efek samping dari imajinasi, dorongan, dan rasa. Arti budaya dikomunikasikan secara luas oleh para spesialis seperti Koentraningrat (2004: 2), secara khusus; "Kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari tingkah laku dan akibat dari tingkah laku adat dengan seperangkat aturan yang harus diperoleh dengan belajar dan segala sesuatunya diatur dalam kehidupan individu". 2003:65), budaya kerja adalah kecenderungan yang dilakukan berulang-ulang oleh perwakilan dalam suatu perkumpulan, pelanggaran terhadap kecenderungan ini tidak mendapat persetujuan yang berat, namun para pelaku

perkumpulan secara etis telah menyetujui bahwa kecenderungan ini y adalah kecenderungan yang harus dipatuhi dalam sistem penyelesaian pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Triguno (2001:13), budaya kerja adalah cara berpikir dalam perspektif kehidupan sebagai nilai-nilai yang menjadi ciri, kecenderungan, dan daya dorong utama, yang menetap dalam adanya perkumpulan atau perkumpulan lokal yang tercermin dalam mentalitas. menjadi cara berperilaku, keyakinan, keyakinan. - standar, anggapan dan kegiatan yang diakui sebagai pekerjaan atau pekerjaan.

Brahmasari dan Suprayetno (2008:126) merekomendasikan bahwa budaya perusahaan sebagai sebuah ide dapat menjadi cara untuk mengukur kewajaran tujuan hierarkis, sistem dan asosiasi, tugas, dan efek selanjutnya. Sementara itu, Mangkunegara (2005:113) mengandaikan bahwa gagasan budaya perusahaan adalah serangkaian kerangka harapan atau keyakinan, nilai-nilai dan standar yang diciptakan di dalam suatu asosiasi yang digunakan sebagai aturan sosial bagi individu-individunya untuk menaklukkan isu-isu variasi luar dan rekonsiliasi batin. Robin (2008:721) mencirikan budaya sebagai suatu pengaturan makna bersama yang dimiliki oleh individu yang mengakui asosiasi dari orang lain organisasi-organisasi yang lain. Daft (2009:125) mencirikan budaya sebagai sekelompok kualitas kunci, keyakinan, pemahaman, dan standar dasar yang dimiliki oleh individu dari suatu asosiasi. Budaya adalah contoh nilai-nilai bersama dan kecurigaan tentang bagaimana hal-hal harus mungkin dalam sebuah asosiasi. Contoh-contoh ini dikemukakan oleh individu ketika mereka menangani masalah luar dan dalam, serta menunjukkan kepada individu baru bahwa contoh-contoh ini adalah cara yang tepat untuk dilihat, dipikirkan, dan dirasakan.

Kepemimpinan

Thoha (2007) mengemukakan bahwa ada beberapa gaya inisiatif, antara lain gaya inisiatif situasional, yaitu gaya yang dilihat dari keterkaitan yang menyertainya: 1) seberapa besar arahan dan heading yang diberikan oleh pionir, 2) seberapa besar dorongan sehari-hari. diberikan oleh perintis, 3) tingkat persiapan atau pengembangan penyembah dalam menyelesaikan tugas, kapasitas, atau tujuan yang eksplisit. Sesuai hipotesis kemungkinan Fiedler dalam Sujak (1990), administrasi yang efektif bergantung pada penerapan gaya perintis pada permintaan keadaan. Pemanfaatan gaya inisiatif, selama waktu yang digunakan menyesuaikan dengan keadaan, dapat melalui siklus: 1) memahami gaya inisiatif, 2) mendiagnosis apa yang terjadi, dan 3) menerapkan gaya administrasi yang sesuai dengan permintaan keadaan.

Teori yang dikemukakan House menyatakan bahwa antara perintis dan bawahan diharapkan berhasil korespondensi, sebagai dukungan dari perintis kepada pekerja dalam menyatukan tugas yang akan diselesaikan oleh bawahan dengan asumsi-asumsi yang ada pada perintis. Inisiatif situasional memiliki dua aspek inisiatif yang serupa seperti yang dirasakan oleh Fiedler: usaha dan perilaku hubungan. Namun, Hersey dan Blanchard (1982) melangkah lebih jauh dengan memikirkan setiap aspek sebagai tinggi atau rendah dan kemudian menggabungkannya ke dalam empat cara perintis yang eksplisit dalam berperilaku: menceritakan, menjual, menaruh minat, dan menunjuk (menceritakan, menjual, mengambil bagian, janji temu).

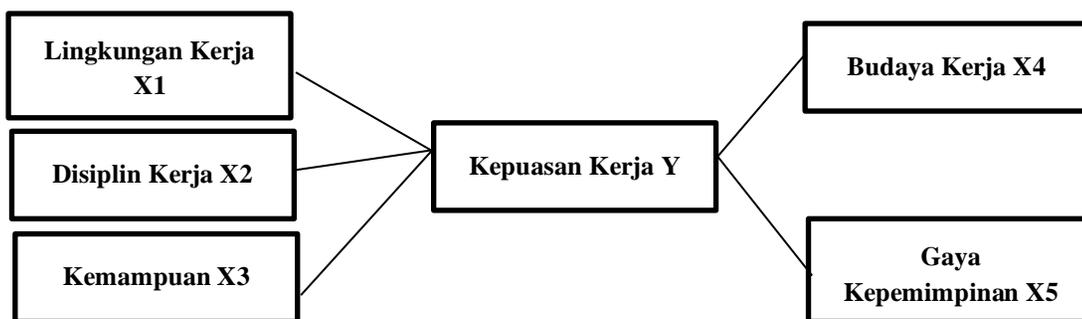
Teori Kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh Robert House dikenal dengan metode Objective Leadership dalam proklamasi Sajak (1990) mengajukan hipotesis “Hadiah” dalam motivasi yang menyatakan bahwa orang akan didorong oleh dua keyakinan sebagai kemampuan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan dan keyakinan bahwa dalam hal buruh dapat menjalankan usaha dengan baik mendapatkan imbalan yang besar untuk dirinya sendiri. Seperti yang ditunjukkan oleh House, ketika perintis memberikan kualitas yang lebih nyata sesuai dengan kecenderungan umum dari anggapan ini, semakin mencolok dicapai oleh para delegasi.

HIPOTESIS

Tuduhan bersifat sementara dan harus diadili untuk kebenaran. Dalam ulasan ini, spekulasi yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Diduga Lingkungan Kerja, disiplin kerja, kemampuan, budaya kerja, kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bakti Jaya.
2. Diduga Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bakti Jaya.
3. Diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bakti Jaya.
4. Diduga kemampuan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bakti Jaya.
5. Diduga budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bakti Jaya.
6. Diduga kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bakti Jaya.

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Peneliti memilih menggunakan metode ini karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara variabel kompetensi manajerial, intelektual, emosional, disiplin kerja, kepemimpinan terhadap kinerja staff.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bakti Jaya dengan jumlah 60 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana dalam penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang.

Teknik penarikan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2016, p. 147) dan dalam perhitungan analisis data menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) 24.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Sugiyono (2010, p. 277), dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu. Analisis regresi berganda dapat dilakukan apabila terdapat minimal 2 variabel independen.

Analisis Regresi Linier Berganda Tabel 1.

Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	6,101	1,698
	Disiplin Kerja	0,285	,115
	Kemampuan Kerja	0,228	,103
	Budaya Kerja	0,340	,109
	Persaingan Kerja	0,340	,109
	Gaya Kepemimpinan	0,285	,115

Sumber: Data diolah

Pada Tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk yaitu:

$$Y = 6,101 + 0,285X_1 + 0,228 X_2 + 0,340 X_3 + 0,340 X_4 + 0,285 X_5$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

$$\alpha = \text{konstanta} = 6,101$$

Menunjukkan besarnya kepuasan kerja (Y) yang tidak dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Budaya Kerja (X3) Persaingan Kerja (X4) Gaya

Kepemimpinan (X5). Artinya jika Disiplin Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Budaya Kerja (X3) Persaingan Kerja (X4) Gaya Kepemimpinan (X5) = 0, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan sebesar 6,101.

$b1 = \text{koefisien regresi untuk } X1 = 0,285$

Menunjukkan adanya arah pengaruh motivasi kerja (X1) pada kepuasan kerja karyawan (Y) PT Rembaka. Artinya apabila motivasi kerja, maka kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Mulia Jaya akan naik sebesar 0,285 satuan, dengan asumsi besarnya motivasi kerja adalah konstan/tidak berubah.

$b2 = \text{koefisien regresi untuk } X2 = 0,228$

Menunjukkan adanya arah pengaruh kepuasan kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y) PT. Cahaya Mulia Jaya. Artinya apabila kepuasan kerja, maka kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Mulia Jaya akan naik sebesar 0,228 satuan, dengan asumsi besarnya kepuasan kerja adalah konstan/tidak berubah.

$b3 = \text{koefisien regresi untuk } X3 = 0,340$

Menunjukkan adanya arah pengaruh disiplin kerja (X3) pada kinerja karyawan (Y) PT. Cahaya Mulia Jaya. Artinya apabila disiplin kerja, maka kinerja karyawan PT. Cahaya Mulia Jaya akan naik sebesar 0,340 satuan, dengan asumsi besarnya disiplin kerja adalah konstan/tidak berubah.

Tabel 2.
Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,594	0,001
	Disiplin Kerja	2,477	0,016
	Kemampuan Kerja	2,222	0,030
	Disiplin Kerja	3,131	0,003

Berdasarkan Tabel 2 Hasil analisis uji t diperoleh:

1. Nilai signifikansi motivasi kerja (X1) sebesar 0,016 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,016 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terbukti variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). Pada Tabel 4. ,koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif 0,285 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Mulia Jaya.
2. Nilai signifikansi kepuasan kerja (X2) sebesar 0,030 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,030 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terbukti variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). Pada Tabel 4. ,koefisien regresi kepuasan kerja bernilai positif 0,228 menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Mulia Jaya.
3. Nilai signifikansi disiplin kerja (X3) sebesar 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,003 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terbukti variabel disiplin kerja (X2)

berpengaruh pada kinerja karyawan (*Y*). Pada Tabel 4. ,koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif 0,340 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Mulia Jaya.

Tabel 3.
Hasil Uji *F*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	874,677	3	291,559	70,158	0,000
	Residual	232,723	56	4,156		
	Total	1107,400	59			

Berdasarkan hasil uji *F* pada Tabel diatas diketahui bahwa nilai *F* sebesar 70,158 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi yang digunakan sudah fit.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Bakti.
2. Disiplin kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Bakti.
3. Kemampuan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Bakti.
4. Budaya Kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Bakti.
5. Kepemimpinan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Bakti.

Saran

1. Diharapkan PT. Jaya Bakti lebih memperhatikan lingkungan kerja agar para karyawan terasa nyaman dan ciptakan lingkungan kerja yang kekeluargaan.
2. Diharapkan PT. Jaya Bakti dapat memperhatikan kedisiplinan para karyawan yang mana dengan tertibnya AD/ART para karyawan akan semakin membantu kemajuan perusahaan.
3. Diharapkan PT. Jaya Bakti perlu melihat potensi-potensi yang ada didiri para pekerja yang mana dapat berkontribusi dalam bekerja.
4. Diharapkan PT. Jaya Bakti dapat menerapkan budaya kerja yang efektif dan efisien sebab ini akan sangat berdampak kepada perusahaan.
5. Diharapkan PT. Jaya Bakti mempunyai seorang pimpinan yang dapat menjadi contoh para karyawan lain dan menjadi public figure di perusahaan tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Saktina. 2011. *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi.
- [2] Medan: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- [3] Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business Buku2*. Edisi 4. Salemba Empat. Jakarta.
- [4] Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan ke Empatbelas, Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- [5] George, J. & Jones, G. R. (2011). *Understanding and managing organizational behavior* (6th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- [6] Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [7] Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss* (7th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- [8] Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi aksara.