



Artikel masuk:
21 April 2022
Artikel diperbaiki:
28 Mei 2022
Artikel diterima:
10 Juni 2022

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN
LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI (STUDI PADA GEJAYAN INNOVA)**

Adipura¹, Kakanita Ari Puspitasari²
^{1,2}Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana
Yogyakarta
email: anita@mercubuana-yogya.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Stress on Employee Job Satisfaction with the Work Environment as a Moderation Variable (Study on Gejayan Innova). The sample in this study was 122 respondents who were employees of Gejayan Innova. The data collection technique used is with questionnaires. Instrument Test results state that the data in this study is valid and reliable. The results of the Classical Assumption Test stated that the data in the study was normally distributed and resulted in a regression model that was free of multicollinearity, and heteroskedastisity. The results of this study prove that: (1) Work Discipline has no significant effect on Employee Job Satisfaction Gejayan Innova, (2) Work Motivation has a significant effect on Employee Job Satisfaction Gejayan Innova, (3) Work Stress does not have a significant effect on Job Satisfaction Gejayan Innova Employees, (4) Work Environment can strengthen or increase the influence of Work Discipline on Job Satisfaction Employees Gejayan Innova, (5) Work Environment does not strengthen or does not increase the influence of Work Motivation to the Job Satisfaction of Gejayan Innova Employees, (6) The Work Environment does not strengthen or does not increase the effect of Work Stress on Employee Job Satisfaction Gejayan Innova. The results of this study bring advice for further researchers as accurate information material for all parties interested in obtaining basic information and data in conducting further research related to this research, especially regarding other factors that affect improving performance quality in order to improve science, especially in Human Resource Management. The findings of this study bring advice for employees to Gejayan Innova as accurate information material so that performance can be optimal and can be achieved as well as information that is important for Gejayan Innova leadership in creating a work environment and dynamics of employee performance quality development.

Key words: *Work Discipline, Work Motivation, Work Stress, Work Environment, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Gejayan Innova). Sampel dalam penelitian ini adalah 122 responden yang merupakan karyawan dari Gejayan Innova. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Hasil Uji Instrumen menyatakan bahwa data dalam penelitian ini valid dan reliabel. Hasil Uji Asumsi Klasik dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan menghasilkan model regresi yang bebas dari multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa : (1) Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gejayan Innova, (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gejayan Innova, (3) Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gejayan Innova, (4) Lingkungan Kerja dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gejayan Innova, (5) Lingkungan Kerja tidak memperkuat atau tidak meningkatkan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gejayan Innova, (6) Lingkungan Kerja tidak memperkuat atau tidak meningkatkan pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gejayan Innova. Hasil penelitian ini membawa saran bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan informasi yang akurat bagi semua pihak yang berminat untuk memperoleh informasi dan data dasar dalam mengadakan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan penelitian ini, terutama mengenai faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, yang khususnya pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Temuan penelitian ini membawa saran bagi para karyawan pada Gejayan Innova yaitu sebagai bahan informasi yang akurat sehingga kinerja dapat optimal serta dapat tercapai sekaligus sebagai informasi yang penting bagi pimpinan Gejayan Innova dalam menciptakan lingkungan kerja dan dinamika perkembangan mutu kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

LATAR BELAKANG

Dalam suatu perusahaan bahwa perusahaan perlu memiliki pandangan bahwa karyawan merupakan sebagai pribadi yang memiliki kebutuhan atas pengakuannya serta penghargaan bukan sebagai alat kebutuhan atau untuk tujuan pencapaian perusahaan semata saja (Fadhilah, 2010). Hal tersebut maka perusahaan harus selalu memperhatikan pembinaan hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan dan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan agar dapat terciptanya suatu kepuasan kerja yang tinggi.

Gejayan Innova merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa service jok mobil (Car Leather Seat) yang berdiri pada tahun 1990 yang dibentuk oleh Bapak Zaenal Abidin umur 50 tahun beliau selaku atasan dari Gejayan Innova. Lokasi tersebut berada di Jl. Gejayan, Jembatan Merah, Prayan Wetan No. 425 Yogyakarta ini memiliki lokasi yang cukup strategis yang dimana berada di dalam kawasan orang yang suka dalam memodifikasi kendaraannya. Sampai saat ini Gejayan Innova dalam hal persaingan pasar sudah cukup baik walaupun tingkat persaingan semakin ketat. Akan tetapi hal

tersebut masih terdapat kendala dalam sektor SDM nya yaitu para karyawan Gejayan Innova menjadi menurun tingkat kinerjanya bahkan sampai mengundurkan diri dalam pekerjaannya. Bukan hanya itu saja permasalahan umum atau fenomena yang terjadi menurut atasan pada Gejayan Innova dalam sektor SDM dari hasil wawancara tersebut yaitu menurunnya tingkat kualitas kinerja karyawan, stres dalam bekerja, banyak yang mengeluh dalam pekerjaannya, keterlambatan dalam jam kerja, serta kurangnya disiplin dalam bekerja yang mengharuskan perusahaan Gejayan Innova ini untuk selalu peka terhadap lingkungan kerja, disiplin dan selalu berkomitmen dalam pekerjaannya. Penyebab tersebut mungkin bisa terjadi karena kurangnya kepuasan kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung, niat pindah dalam bekerja, stres dalam bekerja karena mungkin kewalahan terlalu banyak pesanan customer, serta kurangnya motivasi dalam bekerja.

Peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada atasan Gejayan Innova dengan percakapan singkat sebagai berikut:

“Permisi Bapak maaf sebelumnya kalau boleh tahu apakah ada permasalahan umum dalam sektor SDM ataupun dalam kinerja karyawan pada Gejayan Innova ini?” ungkap mahasiswa.

“Tentu ada permasalahan tersebut mungkin cukup banyak seperti menurunnya tingkat kualitas kinerja karyawan, karyawan masih kurang disiplin dalam bekerja, keterlambatan jam bekerja, lingkungan kerja yang masih kurang mendukung, karyawan sering mengeluh karena jam kerja mungkin terlalu panjang bahkan ada yang harus lembur karena banyaknya pesanan dari Customer, bahkan ada yang mengundurkan diri dalam pekerjaan dengan alasan karena kelelahan” ungkap pimpinan.

“Baik Bapak, sehubungan dengan menurunnya tingkat kualitas kinerja para karyawan, menurut Bapak apa penyebab tersebut?” ungkap mahasiswa.

“Penyebab tersebut mungkin kelelahan dalam bekerja, kurang disiplin dalam bekerja, stres dalam bekerja karena banyaknya pesanan dari customer, karyawan sudah merasa bosan dengan pekerjaannya dan kurangnya kepuasan dalam bekerja” ungkap pimpinan.

Maka dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dari fenomena yang terjadi mungkin para karyawan Gejayan Innova merasa stres dalam bekerja disebabkan karena kelelahan dalam pekerjaannya karena terlalu banyaknya pesanan dari customer serta kurangnya motivasi sehingga menimbulkan kurangnya kepuasan dalam bekerja.

Adapun penelitian sebelumnya menurut Kuswandi dan Purwanto (2015) serta Sulaefi (2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan pada perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaannya. Hal tersebut akan merasakan kepuasan dengan adanya kesesuaian, keterampilan, serta harapan dengan pekerjaan yang dihadapinya.

Adapun menurut Hasibuan (2013:76) bahwa disiplin kerja merupakan suatu kemampuan kerja seseorang secara teratur, rajin, serta bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja menurut Alamsyah Yunus dan Ahmad Alim Bachri (2013) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin” bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun penelitian sebelumnya menurut Noermijati dan Diana (2015) mengatakan bahwa motivasi dicerminkan sebagai sumber kekuatan yang mendorong seseorang atau karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Adapun pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja menurut peneliti terdahulu Risambessy (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Seperti yang dikatakan oleh (Tunjungsari, 2011) bahwa stres kerja merupakan permasalahan serius yang terjadi pada seseorang dalam pekerjaannya. Adapun pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja yang didukung oleh hasil penelitian sebelumnya Krambut (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

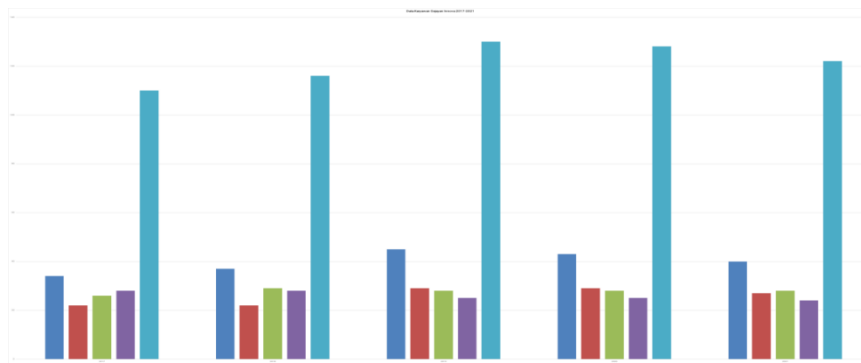
Data karyawan diambil dari Gejayan Innova dari mulai tahun 2017-2021 yang dimana ada beberapa bagian yaitu ada penjahit, pemasangan, desain, dan bagian service. Data sebagai berikut :

Tabel 1. Data Karyawan Gejayan Innova Selama 5 Tahun Terakhir

Tahun	Karyawan Bagian				Jumlah
	Penjahit	Pemasangan	Desain	Service	
2017	34	22	26	28	110
2018	37	22	29	28	116
2019	45	29	28	25	130
2020	43	29	28	25	128
2021	40	27	28	24	122

Sumber : Data Primer dan Sekunder yang diolah 2021

Dari data Gambar 1 maka dapat terlihat bahwa terjadi penurunan karyawan pada tahun 2021 yaitu terdapat 122 karyawan. Data karyawan tertinggi pada tahun 2020 terdapat 130 karyawan. Hal tersebut disebabkan karena karyawan mengalami stres dalam bekerja, kelelahan, dan mungkin kurangnya kepuasan dalam bekerja. Pada gambar model masalah yang diambil yaitu berdasarkan dari permasalahan yang ada dalam perusahaan yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Gejayan Innova. Maka hal tersebut pemecahan masalah yang perlu dilakukan adalah dalam lingkungan kerja. Penulis merealisasikan bahwa lingkungan kerja sebagai variabel moderasi karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terjadi disekitar karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi diri dalam bekerja, serta lingkungan kerja merupakan variabel situasional. Adapun menurut Sutrisno (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari sarana dan prasarana kerja yang ada dalam lingkungan kerja, yang dimana jika suatu organisasi dapat tercapai tujuannya jika memiliki lingkungan kerja yang baik.



Gambar 1. Karyawan Gejayan Innova Selama 5 Tahun Terakhir
Sumber : Data Primer dan Sekunder yang diolah 2021

PENGEMBANGAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan fakta yang dikemukakan oleh Penelitian sebelumnya mengungkapkan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang telah dilakukan oleh Alamsyah Yunus dan Ahmad Alim Bachri (2013) dalam judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin” bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Oleh sebab itu hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Gejayan Innova.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Adapun peneliti sebelumnya menemukan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menurut Brahmasari Suprayetno (2008) dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun peneliti lain menurut Kumar dan Garg (2011) mengungkapkan dalam hasil penelitiannya bahwa terdapat adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara motivasi yang menguji dalam tiga faktor yaitu (gaji, fasilitas, dan promosi) dengan kepuasan kerja.. Oleh sebab itu hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Gejayan Innova.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Adapun hasil peneliti sebelumnya menemukan tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Afrizal dkk (2014) dan Ahsan *etal.* (2009) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil peneliti lain yang dikemukakan oleh Bahri (2013), Iqbal dan Muhammad (2012) mengemukakan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H3 : Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Gejayan Innova.

Pengaruh Lingkungan Kerja dalam memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil Penelitian sebelumnya menurut Ghozali (2012) menyatakan bahwa variabel moderasi merupakan variabel independen yang akan menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen. Adapun variabel moderasi dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja.

Oleh sebab itu hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H4 : Lingkungan Kerja memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Gejayan Innova.

Pengaruh Lingkungan Kerja dalam memoderasi Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam penelitian ini lingkungan kerja sebagai variabel moderasi, yang dapat menguatkan atau melemahkan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut peneliti Sartika Lubis (2019) yang berjudul “The Effect Of Learning Organizations, Achievement Motivation Through Work Environment As a Moderating Variable On The Job Satisfaction Of Temporary Employees’ (Non Medical) In The Administration Service Of North Sumatra University Hospital Medan, Indonesia” dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan gambaran dari realita yang ada dalam suatu pekerjaan, kepuasan kerja dapat dikatakan tinggi jika karyawan mudah mendapatkan informasi dan lingkungan kerja yang nyaman.

Oleh sebab itu hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H5 : Lingkungan Kerja memoderasi Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Gejayan Innova.

Pengaruh Lingkungan Kerja dalam memoderasi Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Seperti yang telah dinyatakan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja merupakan variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya yaitu stres kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Agbozo, dkk (2017) menyatakan bahwa jika lingkungan kerja tercipta dengan baik maka tingkat kepuasan karyawan juga akan naik, sehingga stres kerja pun tidak akan terjadi dan karyawan pun akan hidup sehat dalam organisasi.

Oleh sebab itu hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H6 : Lingkungan Kerja memoderasi Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Gejayan Innova.

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Gejayan Innova dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. Adapun jenis dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pada Gejayan Innova yang berjumlah 122 karyawan Gejayan Innova. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Adapun menurut peneliti sebelumnya yang diungkapkan oleh (Sujarweni, 2015) bahwa teknik *sampling* jenuh merupakan teknik pengambilan sampel apabila seluruh anggota karyawan populasi dijadikan sebagai sampel. Jadi ukuran sampel pada penelitian ini adalah

122 karyawan Gejayan Innova. Metode pengumpulan data berupa kuesioner yang dibantu dengan menggunakan Google Form. Adapun penelitian ini menggunakan Teknik Uji statistik deskriptif, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F, Uji t, dan Uji MRA (*Moderate Regression Analysis*).

HASIL PENELITIAN

Profil Responden

a. Pendidikan Terakhir

Berikut karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	60	49.20	49.20	49.20
	D3	15	12.29	12.29	61.49
	S1	42	34.42	34.42	95.91
	S2	5	4.09	4.09	100.00
	Total	122	100.00	100.00	

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden terbanyak memiliki latar belakang pada pendidikan SMA yaitu 60 orang atau 49,20% dari total seluruh responden dan yang paling sedikit yaitu lulusan S2 hanya 5 orang atau 4,09%, selebihnya lulusan D3 yaitu 15 orang atau 12,29% dari total responden dan ada juga S1 sebanyak 42 orang atau 34,42% dari total seluruh responden.

b. Jenis Kelamin

Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	87	71.31	71.31	71.31
	Perempuan	35	28.69	28.69	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Tabel 3 menunjukkan bahwa sekitar 87 orang atau 71,31% responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki, dan sisanya berjumlah 35 orang atau 28,69% yang berjenis kelamin perempuan.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam menguji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel yaitu $(df) = n - 2$ dengan taraf signifikansi 0.05, dalam hal tersebut

merupakan jumlah sampel. Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka pernyataan kuesioner tersebut dapat dikatakan valid (Yuliana Pratiwi, 2020).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan.	0.670**	Valid
	Saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja.	0.698**	Valid
	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai.	0.662**	Valid
	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan.	0.722**	Valid
	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan dapat mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.	0.774**	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan.	0.687**	Valid
	Saya memperoleh gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan.	0.671**	Valid
	Saya mendapatkan jaminan kesehatan.	0.697**	Valid
	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja.	0.832**	Valid
	Saya mampu berinteraksi dengan atasan.	0.676**	Valid
Stres Kerja (X3)	Saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil.	0.823**	Valid
	Saya terhindar dari stres kerja karena sikap pimpinan yang adil.	0.835**	Valid
	Saya terhindar dari stres kerja karena waktu yang diberikan	0.840**	Valid

	untuk menyelesaikan pekerjaan terasa adil dan wajar.		
	Saya terhindar dari stres kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan ataupun rekan kerja.	0.781**	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Saya merasa puas dengan bonus intensif yang diberikan perusahaan.	0.643**	Valid
	Saya merasa penghasilan dari pekerjaan sudah mencukupi kebutuhan saya setiap hari.	0.785**	Valid
	Saya menerima gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.	0.808**	Valid
	Saya merasa puas dengan sistem keamanan kerja perusahaan dengan menggunakan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).	0.723**	Valid
	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kepastian kerja dan karir pada saya.	0.575**	Valid
Lingkungan Kerja (Z)	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik di ruang kerja sudah sesuai dengan kebutuhan.	0.724**	Valid
	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.	0.734**	Valid
	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.	0.792**	Valid
	Fasilitas kerja saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.	0.665**	Valid
	Perusahaan selalu menyediakan masker dan sarung tangan untuk keamanan dan	0.759**	Valid

keselamatan kerja bagi karyawan.		
Saya dapat menjalin kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja.	0.566**	Valid
Selama saya bekerja, atasan selalu peduli dengan kesulitan dan keluhan saya atas pekerjaan yang diberikan.	0.673**	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Adapun hasil dari keterangan tabel 4 diatas, maka dapat diketahui nilai r tabel pada penelitian uji validitas ini adalah sebesar 0.176. Jadi hasil dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung > r tabel sehingga dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan kembali pengukuran dengan reaksi yang sama. Menurut (Rahardjo & Dewi, 2016) mengungkapkan bahwa uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner pada indikator dari suatu variabel. Sehingga suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2013).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.746	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0.754	Reliable
Stres Kerja (X3)	0.834	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0.753	Reliable
Lingkungan Kerja (Z)	0.827	Reliable

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Adapun hasil keterangan Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai *Cronbach Alpha* > 0.60, jadi hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja adalah reliabel (handal).

c. Hasil Distribusi Responden

Berdasarkan Tabel 6 pada hasil distribusi jawaban responden terdapat beberapa mean terendah dan tertinggi dalam setiap variabel *Independent* dan *Dependent*. Adapun pada variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai *mean* terendah sebesar 4,33% dan memiliki nilai *mean* tertinggi sebesar 4,40%.

Tabel 6. Hasil Distribusi Responden

Variabel	Item Pertanyaan	Mean
Disiplin Kerja (X1)	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan.	4.40
	Saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja.	4.36
	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai.	4.48
	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan.	4.33
	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan dapat mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.	4.38
Motivasi Kerja (X2)	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan.	4.32
	Saya memperoleh gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan.	4.32
	Saya mendapatkan jaminan kesehatan.	4.24
	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja.	4.26
	Saya mampu berinteraksi dengan atasan.	4.26
Stres Kerja (X3)	Saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil.	4.30
	Saya terhindar dari stres kerja karena sikap pimpinan yang adil.	4.30
	Saya terhindar dari stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terasa adil dan wajar.	4.25
	Saya terhindar dari stres kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan ataupun rekan kerja.	4.16
Kepuasan Kerja (Y)	Saya merasapuas dengan bonus intensif yang diberikan perusahaan.	4.25

	Saya merasa penghasilan dari pekerjaan sudah mencukupi kebutuhan saya setiap hari.	4.26
	Saya menerima gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.	4.18
	Saya merasa puas dengan sistem keamanan kerja perusahaan dengan menggunakan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).	4.25
	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kepastian kerja dan karir pada saya.	4.30
Lingkungan Kerja (Z)	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik di ruang kerja sudah sesuai dengan kebutuhan.	4.26
	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.	4.24
	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.	4.08
	Fasilitas kerja saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.	4.20
	Perusahaan selalu menyediakan masker dan sarung tangan untuk keamanan dan keselamatan kerja bagi karyawan.	4.20
	Saya dapat menjalin kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja.	4.23
	Selama saya bekerja, atasan selalu peduli dengan kesulitan dan keluhan saya atas pekerjaan yang diberikan.	4.25

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Adapun untuk variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai *mean* terendah sebesar 4,24% dan memiliki nilai *mean* tertinggi sebesar 4,32%. Adapun pada variabel stres kerja (X3) memiliki nilai *mean* terendah sebesar 4,16% dan memiliki nilai *mean* tertinggi sebesar 4,30%. Adapun untuk variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai *mean* terendah sebesar 4,18% dan memiliki nilai *mean* tertinggi sebesar 4,30%. Adapun variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi memiliki nilai *mean* terendah sebesar 4,08% dan nilai *mean* tertinggi sebesar 4,26%.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Adapun dalam pengujian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88119565
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.095
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.096
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai Exact Sig. (2-tailed) sebesar 0.096. Kemudian untuk tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0.05. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan adalah data terdistribusi secara normal, karena nilai Exact Sig. (2-tailed) > 0.05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas digunakan dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance pada model regresi, adapun jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	.518	.194		2.666	.009		
	Disiplin Kerja	.115	.105	.105	1.100	.273	.666	1.502

Motivasi Kerja	.320	.097	.313	3.297	.001	.677	1.477
Stres Kerja	.173	.106	.163	1.632	.105	.612	1.633
Lingkungan Kerja	.092	.080	.101	1.150	.253	.791	1.264

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

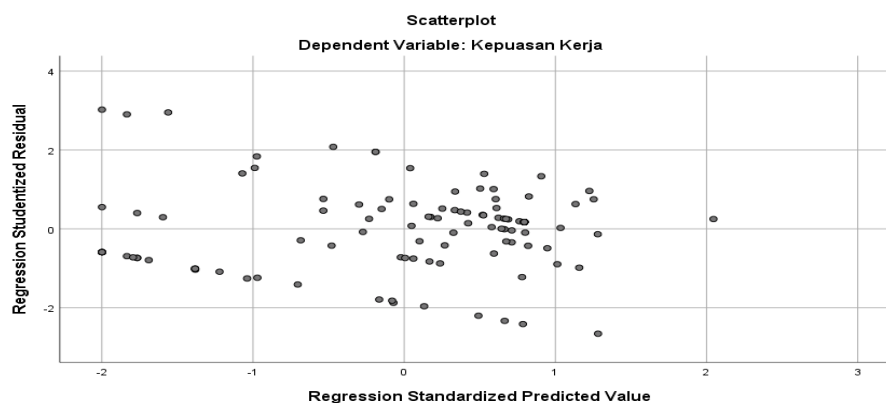
Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil tabel 8 diatas bahwa hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai tolerance untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0.666, motivasi kerja (X2) sebesar 0.677, stres kerja (X3) sebesar 0.612, dan lingkungan kerja (Z) sebesar 0.791. Nilai tolerance yang diperoleh pada variabel tersebut > 0.1 serta nilai VIF untuk variabel disiplin kerja sebesar 1.502, motivasi kerja sebesar 1.477, stres kerja sebesar 1.633, dan lingkungan kerja sebesar 1.264. Jadi dimana hasil nilai VIF pada variabel tersebut adalah < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Adapun uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *Scatter Plot* dimana melihat pola titik-titik *Scatter Plot* regresi. Jika titik-titik tersebut menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Hasil Tabel 9 di atas menunjukkan gambar *Scatter plot* bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal tersebut berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini layak untuk digunakan.

Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk mengubah sekumpulan data penelitian menjadi lebih ringkas seperti nilai rata-rata, range, standar deviasi, minimum, dan maksimum. Adapun dalam penelitian ini data yang akan dibahas adalah

data dari disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Pada sampel jawaban responden ditunjukkan hasil data yang diolah dengan SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean
Disiplin Kerja	122	11	14	25	21.94
Motivasi Kerja	122	12	13	25	21.40
Stres Kerja	122	12	8	20	17.02
Kepuasan Kerja	122	11	14	25	21.24
Lingkungan Kerja	122	16	19	35	29.46
Valid N (listwise)	122				

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 10 diperoleh hasil uji statistik deskriptif pada variabel *dependen* yaitu kepuasan kerja (Y) memiliki nilai *Mean* sebesar 21,24%. Diperoleh nilai tertinggi sebesar 25 dan nilai terendah dari kepuasan kerja yaitu sebesar 14 dengan nilai *Range* sebesar 11. Adapun berdasarkan data variabel *Independent* yaitu disiplin kerja (X1) memiliki nilai *Mean* sebesar 21,94% dengan memperoleh nilai tertinggi sebesar 25 dan nilai terendah sebesar 14 dengan nilai *Range* sebesar 11. Adapun untuk variabel motivasi kerja (X2) memperoleh nilai *Mean* sebesar 21,40%. Diperoleh nilai tertinggi sebesar 25 dan nilai terendah sebesar 13 dengan nilai *Range* sebesar 12. Adapun untuk variabel stres kerja (X3) dalam hasil uji statistik deskriptif memperoleh nilai *Mean* sebesar 17,02% dengan nilai tertinggi sebesar 20 dan nilai terendah sebesar 8 dengan nilai *Range* sebesar 12. Adapun untuk variabel kepuasan kerja (Y) dalam hasil uji statistik deskriptif memperoleh nilai *Mean* sebesar 21,24% dengan nilai tertinggi sebesar 25 dan nilai terendah sebesar 14 dengan nilai *Range* sebesar 11. Adapun untuk variabel lingkungan kerja (Z) dalam hasil uji statistik deskriptif memperoleh nilai *Mean* sebesar 29,46% dengan nilai tertinggi sebesar 35 dan nilai terendah sebesar 19 dengan nilai *Range* sebesar 16.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Berikut ini merupakan hasil pengujian analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26 yang disajikan pada tabel 11 sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,518 + 0,115 X_1 + 0,320 X_2 + 0,173 X_3 + 0,092 Z + e$$

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.518	.194		2.666	.009		
	Disiplin Kerja	.115	.105	.105	1.100	.273	.666	1.502
	Motivasi Kerja	.320	.097	.313	3.297	.001	.677	1.477
	Stres Kerja	.173	.106	.163	1.632	.105	.612	1.633
	Lingkungan Kerja	.092	.080	.101	1.150	.253	.791	1.264

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Adapun persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0.518 menunjukkan jika nilai variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), stres kerja (X3), dan lingkungan kerja (Z) maka nilai dari kepuasan kerja karyawan sebesar 0.518.
 - b. Koefisien regresi dari variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0.115 menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.115.
 - c. Koefisien regresi dari variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.320 menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.320.
 - d. Koefisien regresi dari variabel stres kerja (X3) sebesar 0.173 menunjukkan bahwa setiap kenaikan stres kerja sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.173.
 - e. Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (Z) sebesar 0.092 menunjukkan bahwa setiap kenaikan pelatihan sebesar 1 poin maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.092.
- c. Koefisien Determinasi (R^2)
- Menurut peneliti sebelumnya yang dikemukakan oleh Ghazali (2012) bahwa uji koefisien determinasi (R^2) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 (Nol) sampai dengan 1 (Satu). Nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat kecil. Adapun ciri-ciri nilai R^2 sebagai berikut :
- a. Besarnya koefisien determinasi terletak antara 0 sampai 1 atau dapat ditulis $0 = R^2 = 1$.
 - b. Nilai 0 (Nol) menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
 - c. Nilai 1 (Satu) menunjukkan adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.536 ^a	.288	.263	.89613	1.225

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Tabel 12 menunjukkan bahwa sebuah koefisien korelasi (R) sebesar 0.536 yang dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara variabel dependen (Kepuasan Kerja) dengan variabel independen (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja), hubungan yang di dapatkan dalam data ini yaitu 0.536 dengan koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0.263. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel independen (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja) yang mempengaruhi variabel dependen (Kepuasan Kerja) sebesar 26,3% sedangkan sisanya 73,7% dipengaruhi variabel lainnya yang diluar model saat ini.

d. Uji F (Simultan)

Adapun uji F menurut Ghozali (2012) menunjukkan seberapa jauh pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun dasar dalam pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka model regresi tidak cocok (hipotesis ditolak). Adapun jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
- b) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka model regresi cocok (hipotesis diterima). Adapun jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, semua variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

Tabel 13. Uji F (Regresi Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.963	4	9.491	11.818	.000 ^b
	Residual	93.957	117	.803		
	Total	131.920	121			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 13 di atas hasil menunjukkan bahwa uji F pada penelitian ini memiliki nilai koefisiensi sebesar 11.818, dengan nilai signifikansi

sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independent (bebas) secara simultan mempengaruhi variabel dependent (terikat) secara positif dan signifikan.

e. Uji t (Regresi Parsial)

Menurut peneliti sebelumnya dikemukakan oleh Prayitno (2011:252) mengemukakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun ketentuan uji t tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Jika t hitung = t tabel pada tingkat kepercayaan 5% atau nilai probabilitas signifikan (sig). Lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Jika t hitung = t tabel pada tingkat kepercayaan 5% atau nilai probabilitas signifikan (sig). Lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 14. Uji t (Regresi Parsial)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.518	.194		2.666	.009		
Disiplin Kerja	.115	.105	.105	1.100	.273	.666	1.502
Motivasi Kerja	.320	.097	.313	3.297	.001	.677	1.477
Stres Kerja	.173	.106	.163	1.632	.105	.612	1.633

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 14 menunjukkan bahwa hasil uji t hitung masing-masing untuk disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja yaitu:

- a) Disiplin kerja (X1) mempunyai nilai t sebesar 1,100 dan nilai signifikansi sebesar 0.273 pada koefisien 5%. Karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
 - b) Motivasi kerja (X2) mempunyai nilai t sebesar 3.297 dan nilai signifikansi sebesar 0.001 pada koefisiensi 5%. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ maka hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
 - c) Stres kerja (X3) mempunyai nilai t sebesar 1.632 dan nilai signifikansi sebesar 0.105 pada koefisiensi 5%. Karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- f. *Moderate Regression Analysis (MRA)*

Untuk menggunakan analisis MRA dengan satu variabel prediktor (X), maka harus membandingkan tiga persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderator. Adapun berdasarkan kriteria signifikansi yaitu :

- a) Jika signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 5% maka H0 diterima dan Ha ditolak.
- b) Jika signifikansi positif adalah kurang dari 5% maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Dengan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 * Z + e$$

Tabel 15. Uji Regresi Moderasi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.666	.171		3.896	.000
	Disiplin Kerja	-.261	.163	-.238	-1.597	.113
	Motivasi Kerja	.292	.141	.285	2.075	.040
	Stres Kerja	.357	.196	.335	1.817	.072
	Disiplin Kerja*Lingkungan Kerja	.218	.074	.557	2.928	.004
	Motivasi Kerja*Lingkungan Kerja	-.012	.062	-.032	-.186	.852
	Stres Kerja*Lingkungan Kerja	-.095	.076	-.266	-1.252	.213

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2022)

- Berdasarkan tabel 15 di atas, maka hipotesis pada (H4) dimana nilai Sig X1Z dengan nilai 0.004, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut mengacu pada kriteria signifikansi yang dimana jika signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 5% maka H0 ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya, bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja yang memperkuat atau meningkatkan pengaruh dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Gejayan Innova.
- Adapun pada hipotesis (H5), dimana nilai Sig X2Z dengan nilai 0.852, sehingga H0 diterima dan Ha ditolak. Hal tersebut mengacu pada kriteria signifikansi yang dimana jika signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 5% maka H0 diterima dan Ha ditolak. Kesimpulannya, bahwa tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja yang memperkuat atau meningkatkan pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Gejayan Innova.
- Pada hipotesis (H6), dimana nilai Sig X3Z dengan nilai 0.213, sehingga H0 diterima dan Ha ditolak. Hal tersebut mengacu pada kriteria signifikansi yang dimana jika signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 5% maka H0 diterima dan Ha ditolak. Kesimpulannya, bahwa tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja yang memperkuat atau meningkatkan pengaruh dari stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Gejayan Innova.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H1) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0.273 pada koefisien 5% yang dimana nilai signifikansi $> 0,05$ dengan nilai *mean* terendah sebesar 4,33%. Kurang berpengaruhnya disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti meskipun karyawan selalu disiplin dalam bekerja, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Hal tersebut bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alamsyah Yunus dan Ahmad Alim Bachri (2013) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin” bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian hal tersebut dapat ditunjukkan bahwa hipotesis (H1) tidak diterima sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H2) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0.001 pada koefisien 5% yang dimana nilai signifikansi $< 0,05$ dengan nilai *mean* tertinggi sebesar 4,32%.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Risambessy (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian maka dapat ditunjukkan bahwa hipotesis (H2) diterima sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H3) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0.105 pada koefisien 5% atau nilai signifikansi $> 0,05$ dengan nilai *mean* terendah sebesar 4,16%.

Hal tersebut dapat ditunjukkan bahwa penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Krambut (2012) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian hal tersebut dapat ditunjukkan bahwa hipotesis (H3) tidak diterima atau ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Variabel Moderasi Lingkungan Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H4) ini diterima dikarenakan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (Z) dengan nilai *mean* tertinggi sebesar 4,26%. Artinya variabel lingkungan kerja dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh dari variabel disiplin kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) di Gejayan Innova.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rivai (2011) yang dimana disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan para karyawan untuk mengubah suatu

perilaku yang dapat meningkatkan kesadaran dalam mentaati peraturan dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari sarana dan prasarana kerja yang ada dalam lingkungan kerja, yang dimana jika suatu organisasi dapat tercapai tujuannya jika memiliki lingkungan kerja yang baik.

Maka hal tersebut dapat ditunjukkan bahwa hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Variabel Moderasi Lingkungan Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H5) ini ditolak karena hasil penelitian tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (Z) dengan nilai *mean* terendah sebesar 4,08%. Artinya lingkungan kerja tidak dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh dari variabel motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) di Gejayan Innova.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mangkunegara (2005:61) bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi lingkungan kerja. Sehingga motivasi ini dapat menggerakkan diri seseorang atau karyawan yang dapat terarah untuk mencapai suatu tujuan organisasi perusahaan.

Hal tersebut dapat ditunjukkan bahwa hipotesis ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi tidak dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Variabel Moderasi Lingkungan Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H6) ini ditolak karena hasil penelitian tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (Z) dengan nilai *mean* terendah sebesar 4,08%. Artinya lingkungan kerja tidak dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh dari variabel stres kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) di Gejayan Innova.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Danish (2010) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap pikiran dan kondisi fisik seseorang. Selain itu menurut Kouloubandi (2012) menyatakan bahwa stres kerja dapat menimbulkan suatu biaya yang signifikan seperti karyawan yang sakit dan waktu yang hilang.

Hal tersebut dapat ditunjukkan bahwa hipotesis ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi tidak dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Nurhayati et al., 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi (studi kasus pada Gejayan Innova). Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) di Gejayan Innova.
- 2) Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) di Gejayan Innova.
- 3) Variabel Stres Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) di Gejayan Innova.
- 4) Variabel Moderasi Lingkungan Kerja (Z) dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan Gejayan Innova.
- 5) Variabel Moderasi Lingkungan Kerja (Z) tidak dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh dari variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan Gejayan Innova.
- 6) Variabel Moderasi Lingkungan Kerja (Z) tidak dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh dari variabel Stres Kerja (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan Gejayan Innova.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat disajikan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Gejayan Innova

Adapun hasil olah data menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja Gejayan Innova. Dengan nilai *mean* terendah pada variabel disiplin kerja sebesar 4,33% dan variabel stres kerja memiliki nilai *mean* terendah sebesar 4,16%. Sehingga solusi yang perlu dilakukan perusahaan adalah pimpinan perlu menerapkan keadilan yang baik pada perusahaan agar seluruh karyawan dapat disiplin dalam bekerja dan merasa puas dalam bekerja. Serta perlu keterbukaan antara atasan maupun rekan kerja jika selama dalam bekerja terdapat konflik atau masalah dan dapat diselesaikan dengan bijak. Serta lingkungan kerja yang menjadi variabel moderasi pada penelitian ini tidak dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai *mean* sebesar 4,08%. Sehingga solusi yang perlu dilakukan perusahaan adalah memperbaiki lingkungan kerja agar seluruh karyawan dapat bekerja optimal. Hal tersebut yang berarti masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, juga pihak perusahaan perlu lebih mengkaji dan dapat memperhatikan indikator-indikator yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

Selain itu, penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi yang penting bagi pimpinan Gejayan Innova dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam mengembangkan kinerja karyawan serta dapat bermanfaat untuk para karyawan Gejayan Innova yakni sebagai bahan informasi yang akurat sehingga kinerja dapat optimal dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Adapun motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan hal terpenting dalam meningkatkan suatu kepuasan dalam bekerja. Maka, hal tersebut disarankan agar pihak Gejayan Innova dapat selalu memperhatikan, menjaga kondisi kinerja karyawan, menjaga kepuasan kerja karyawan dengan meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan dalam bekerja, serta selalu menjaga lingkungan kerja yang baik pada setiap karyawan Gejayan Innova.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan, serta dapat menambah variansi variabel independen, dan menambah sempel untuk dapat meluaskan ketelitian dalam hasil penelitian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, Bella Harum, Berto Mulia Wibawa, And Satria Fadil Persada. "Analisis Deskriptif Dan Tabulasi Silang Pada Konsumen Online Shop Di Instagram (Studi Kasus 6 Universitas Di Kota Surabaya)." *Jurnal Sains Dan Seni Its* 6, No. 1 (March 12, 2017): 12–16. <https://doi.org/10.12962/J23373520.V6i1.21403>.
- Farida, Dra Umi, And Sri Hartono. "Manajemen Sumber Daya Manusia Ii," N.D., 102.
- Rizky, Pratama, Sintha Wahjusaputri, And Adityo Ari Wibowo. "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, No. 2 (July 9, 2020): 105–12. <https://doi.org/10.32477/Jrm.V7i2.195>.
- Putri, Fanny Iswara, And Kustini Kustini. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Risky Lintas Samudra Surabaya" 6 (2021): 8.
- Afianto, Izaz Dany, And Hamidah Nayati Utami. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing Pt. Victory International Futures," N.D., 10.
- Mutttaqijn, M Imam. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen," N.D., 8.
- Nurhayati, M., Saputra, A. R. P., Santosa, A., Rahmani, S., & Ariyanto, E. (2022). Impact Of Work-School Conflict To Employee Performance: Moderation Of Perception Organizational Support And Work Characteristics. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 237–246. https://doi.org/10.22441/Jurnal_Mix.2022.V12i2.005
- Sekartini, Ni Luh. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administra- Si Universitas Warmadewa," N.D., 12.
- Potale, Rocky, And Yantje Uhing. "Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado," 2015, 11.
- Poniasih, Ni Luh Gede. "Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" 4, No. 6 (N.D.): 14.
- Yasa, I Gede Redita, And A.A. Sagung Kartika Dewi. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, No. 3 (December 5, 2018): 1203. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I03.P02>.

- Bemana, Simin, Hamideh Moradi, Mohsen Ghasemi, Sayed Mehdi Taghavi, And Amir Hosain Ghayoor. "The Relationship Among Job Stress And Job Satisfaction In Municipality Personnel In Iran," 2013, 6.
- Umar, Jalan Teuku. "Universitas Ibnu Sina (Uis)" 1, No. 1 (2021): 10.
- Indrasari, Meithiana. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Griya Kebonagung 2: Indomedia Pustaka, 2017.
- Lestari Dewi, Ni Putu Enika, And I. Gusti Salit Ketut Netra. "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali." *E-Jurnal Manajemen Unud* 4, 7 (2015): 1933–48.
- Sukarman Purba, And Erika Revida, Dkk. *Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Bernhard Tewal, And Adolfina. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Cv.Patra Media Grafindo, 2017.
- Gusti Yuli Asih, And Rusmalia Dewi. *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press, 2018.
- Amirudin, Arief, Mombang Sihite, And Edi Supriadi. "Jurnal Akuntansi Aktiva, Vol. 2, No. 1, April 202" 2 (2021): 15.
- Sarjana, Pasca. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Lingkungan Kerja Di Mts Sekecamatan Winong Kabupaten Pati," N.D., 16.
- Pegia, Zulfan Saputra Pratama, And Audita Nuvriasari. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Ksp Credit Union Dharma Prima Kita Sleman" 6, No. 4 (2021): 15.
- Wahyudi, Kemal, Muhlis Ruslan, And Chahyono Chahyono. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros." *Indonesian Journal Of Business And Management* 3, No. 2 (June 2, 2021): 81–88. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.650>.
- Basuki, Kustiadi, And Gery Adhes Saputra. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada Pt. Mitra Inovasi Gemilang) Di Jakarta," 2017, 17.
- Prasettiawan, Areis, And Dian Triyani. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Cv Enggal Jaya Semarang)." *Solusi* 16, No. 4 (October 25, 2019). <https://doi.org/10.26623/slsi.v16i4.1667>.
- Pringgabayu, Dematria, And Dyah Kusumastuti. "Peningkatan Keterikatan Karyawan Melalui Sistem Rekrutmen, Desain Pekerjaan, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi," N.D., 16.
- Sartika Marina Lubis, Ritha F. Dalimunthe, And Elisabet Siahaan. "The Effect Of Learning Organizations, Achievement Motivation Through Work Environment As A Moderating Variable On The Job Satisfaction Of Temporary Employees' (Non Medical) In The Administration Service Of North Sumatra University Hospital Medan, Indonesia," August 7, 2019. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.3361837>.
- Achmad Rosidi Ansori. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pabrik Gula Meritjan Kediri." 2 (2020): 12.

- Simarmata, Ricardo Manarintar. “Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Pt Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung).” *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 5, No. 1 (September 17, 2021): 63. <https://doi.org/10.32493/jj sdm.V5i1.13142>.
- Filliantoni, Bryan, Sri Hartono, And Sudarwati Sudarwati. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.” *Jurnal Ilmiah Edunomika* 3, No. 01 (March 22, 2019). <https://doi.org/10.29040/jie.V3i01.460>.
- Sulaefi, Sulaefi. “Pengaruh Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pendidik Di Kabupaten Brebes.” *Jurnal Manajemen* 22, No. 2 (September 5, 2018): 186. <https://doi.org/10.24912/jm.V22i2.358>.
- Rahmawati, Devinta. “Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Panca Wana Indonesia” 6 (2017): 15.
- Krishna, Karen Bayu. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja” 8 (2019): 18.
- Ekaningsih, Ana Sri. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)” 4 (2012): 13.
- Rauan, F J, And B Tewel. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan,” 2019, 10.
- Sulistiyawati, Nanik. “Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi,” 2016, 9.
- Pratiwi, Yuliana. “Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga,” 2020, 120.
- Wijaya. “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Divisi Marketing Universitas Xyz Di Jakarta Utara” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 52, 11 (2016): 23.
- Justi Lira. “Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Persero) Medan Tiur Rajagukguk” 3, 2 (2017): 124–37.