

## PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR CV. SUGIH MAJU BERKAH KOTA CIMAH

Hesti Puspita Alawiah<sup>1</sup>, Anggi Auryn Santosa<sup>2</sup>  
[hesti10120284@digitechuniversity.ac.id<sup>1</sup>, \[anggiauryn@digitechuniversity.ac.id<sup>2</sup>  
Universitas Teknologi Digital\]\(mailto:anggiauryn@digitechuniversity.ac.id\)](mailto:hesti10120284@digitechuniversity.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 32 sampel dengan teknik pengambilan sampel berupa total sampling terhadap seluruh karyawan bagian kantor CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas sedangkan untuk Teknik analisis data menggunakan uji parsial dan uji simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara simultan pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci:** Pembinaan Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja.

### Abstract

*This research aims to determine the effect of discipline development and the physical work environment on job satisfaction of CV office employees Sogih Maju Berkah Kota Cimahi. This research uses an associative quantitative approach using a questionnaire distributed to 32 samples with a sampling technique in the form of total sampling of all CV office employees. Sogih Maju Blessing Cimahi City. Instrument testing in this research uses validity and reliability tests, while data analysis techniques use partial tests and simultaneous tests. The results of this research indicate that disciplinary development partially has a positive and significant effect on job satisfaction and the physical work environment partially has a positive and significant effect on job satisfaction. Meanwhile, simultaneously developing discipline and the physical work environment influences job satisfaction.*

**Keywords:** Guidance Discipline, Physical Work Environment, Work Satisfaction.

## 1. PENDAHULUAN

Industri garmen telah menjadi bagian penting dari perekonomian global. Menurut data dari World Trade Organization (WTO) pada tahun 2019. Total nilai transaksi perdagangan mencapai US \$540 di tahun 2019. Di Indonesia sendiri menyumbang 15% di industri garmen dan memberikan kontribusi besar pada perekonomian nasional terutama dalam hal ekspor. Sebagai salah satu penghasil produk pakaian berkualitas yang bisa bersaing dengan produk-produk di negara lain, namun dalam persaingan global saat ini banyak produk negara lain yang mengimpor produknya dengan harga yang lebih murah sehingga menjadi tantangan perusahaan garmen Indonesia untuk meningkatkan kualitas produk dan menekan biaya produksi agar tetap bersaing. (htt).

CV. Sugih Maju Berkah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri garmen, yaitu produksi pakaian. Produk yang dihasilkan adalah jersey, jaket border, jaket printing, hijab, mukena, sarung, sajadah dan pelayanan print press yang berlokasi di Komplek Pharmindo, Jl Singosari No. 39 Kota Cimahi.

CV. Sugih Maju Berkah dalam produksi membutuhkan sumber daya manusia yang mendukung, karena sumberdaya manusia ini merupakan peran yang sangat penting sebagai penunjang utama untuk keberhasilan dan tujuan perusahaan itu sendiri. Hal ini menjadi perhatian bagi perusahaan agar cermat menjaga dan merawat sumberdaya manusia dengan baik untuk mencapai kepuasan kerja dan didukung dengan pembinaan disiplin yang baik.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan saat bekerja yang mempengaruhi interaksi dengan karyawan dengan lingkungan kerja dan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya (Hamidah, 2024). Menurut (Sondang P, 2011) kepuasan kerja merupakan pandangan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan rasa puas atau tidak puas karyawan atas hasil kerjanya.

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Pada CV. Sugih Maju Berkah

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Kantor	32
2	Operator Produksi	40

Sumber: CV. Sugih Maju Berkah 2023, diolah kembali 2024

Satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pembinaan disiplin. Dengan pembinaan disiplin, perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan karena tanpa adanya pembinaan disiplin tujuan perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan. Menurut (Hasibuan, 2017, p. 193), kedisiplinan merupakan kesadaran seseorang dan kesediaan mentaati seluruh peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan apabila karyawan tersebut memiliki kedisiplinan yang baik.

Di bawah ini merupakan data jumlah karyawan dan ketidakhadiran karyawan CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Sarah selaku Staff Human Resource and General Affair CV. Sugih Maju Berkah, dapat diperoleh data ketidakhadiran karyawan yang berada di kantor CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi tahun 2023 yang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 2. Data Absensi CV. Sugih Maju Berkah Pada Tahun 2023

NO	BULAN	DATA ABSENSI	
		TIDAK HADIR TANPA KETERANGAN (KALI)	
		KARYAWAN BAGIAN KANTOR	KARYAWAN OPERATOR PRODUKSI
1	Januari	16	1
2	Februari	13	5
3	Maret	14	6
4	April	25	2
5	Mei	15	9
6	Juni	19	4
7	Juli	12	9
8	Agustus	9	9
9	September	17	1

			2
10	Oktober	18	1
			1
11	November	6	4
12	Desember	15	1
			5
<b>Jumlah</b>		<b>17</b>	<b>9</b>
		<b>9</b>	<b>6</b>

Sumber: CV. Sugih Maju Berkah 2023, diolah kembali 2024

Mengacu pada data absensi CV. Sugih Maju Berkah selama tahun 2023, karyawan yang berada di kantor memiliki tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi yaitu sebanyak 179 kali. Hal ini perlu menjadi perhatian karena dikhawatirkan ketidakhadiran ini faktor dari ketidakpuasan yang dialami karyawan saat bekerja dan akan berakibat ketidaksesuaian target, sehingga merugikan perusahaan

Pembinaan disiplin berperan sangat penting bagi karyawan di CV. Sugih Maju Berkah agar dapat mematuhi semua aturan yang berlaku dan mengurangi tindakan pelanggaran pada CV. Sugih Maju Berkah agar melakukan pekerjaannya dengan dan efisien. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya apabila tanpa adanya pembinaan disiplin kerja.

Selain pembinaan disiplin, hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja fisik. Dengan lingkungan kerja fisik. Kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja fisik akan membuat karyawan tidak semangat dan tidak nyaman untuk melakukan pekerjaannya (Nurhidayanti & Prabowo, 2024). Beberapa faktor lingkungan kerja fisik tersebut diantaranya pewarnaan, penerangan, udara, kebisingan, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan (Indrasari & dkk, 2024). Lingkungan kerja yang baik berdampak pada kenyamanan dan menjadi harapan bagi semua karyawan. Lingkungan kerja fisik berupa tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu. Dari hasil pra survey dengan observasi pada ruangan kerja karyawan bagian kantor CV. Sugih Maju Berkah, ditemukan fenomena sebagai berikut:

1. Tata letak meja karyawan dengan karyawan lainnya sangat berdekatan sehingga menyulitkan karyawan bergerak bebas dan banyaknya tumpukan dokumen yang tidak beraturan sehingga membuat karyawan tidak leluasa dalam bekerja.



Gambar 1. Tata Letak Meja Kerja Karyawan CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi

Sumber: Hasil observasi pada CV. Sugih Maju Berkah, Desember 2023

2. Kondisi toilet

Kebersihan toilet dan tempat wudhu beserta fasilitasnya yang kurang terjaga, sehingga menimbulkan kesan kotor.



Gambar 2. Kondisi Toilet Dan Tempat Wudhu CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi

Sumber: Hasil observasi pada CV. Sugih Maju Berkah, Desember 2023

Menurut (Nurhaisya & dkk, 2023), lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan karyawan betah sehingga meningkatkan produktifitas yang tentunya sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terurai di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di CV. Sugih Maju Berkah terkait lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan mengangkat judul "PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR CV. SUGIH MAJU BERKAH KOTA CIMAHI.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan instrument penting untuk dijadikan pedoman atau pegangan untuk pelaksanaan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel eksogen dan variabel endogen sebagai berikut:

1. Variabel X (variabel eksogen) adalah lingkungan kerja fisik
2. Variabel Y (variabel endogen) adalah kepuasan kerja.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Pembinaan Disiplin pada Karyawan Bagian Kantor CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti, seluruh pernyataan perihal pembinaan disiplin sudah valid dan reliabel (lampiran) sehingga dapat dilakukan pengolahan data untuk variabel pembinaan disiplin (X1) dengan variabel sebagai berikut:

1. Menciptakan peraturan dan tata tertib yang harus dilakukan oleh karyawan serta membuat dan memberi sanksi kepada pelanggar disiplin

Tabel 1. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Pembinaan Disiplin (X1) dengan Sub Variabel Menciptakan Peraturan.

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
1	Kesesuaian peraturan-peraturan dan tata tertib dengan tujuan pembinaan disiplin	Sangat Tidak Sesuai	1	4	4
		Tidak Sesuai	2	3	6
		Cukup Sesuai	3	9	27
		Sesuai	4	14	56
		Sangat Sesuai	5	2	10
<b>Total</b>					<b>103</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3.2</b>
NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
2	Kesesuaian peraturan-peraturan dan tata tertib dengan kebutuhan perusahaan	Sangat Tidak Sesuai	1	3	3
		Tidak Sesuai	2	6	12
		Cukup Sesuai	3	10	30
		Sesuai	4	11	44
		Sangat Sesuai	5	2	10
<b>Total</b>					<b>99</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3.1</b>
<b>TOTAL RATA-RATA = (3.2+3.1)/2=3.1</b>					
<b>KRITERIA=Sesuai</b>					

Sumber: Kuesioner, diolah Kembali, 2024

Mengacu pada table 1, diketahui bahwa variabel pembinaan disiplin dengan sub variabel menciptakan peraturan dengan total skor sebesar 3.1 yang termasuk ke dalam kriteria Sesuai. Artinya, peraturan kedisiplinan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pembinaan disiplin karyawan bagian kantor di CV. Sugih Maju Berkah.

## 2. Menetapkan dan memberikan sanksi bagi pelanggar disiplin

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Pembinaan Disiplin dengan Sub Variabel Menciptakan dan Memberikan Sanksi Kepada Pelanggar Disiplin

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
1	Pemberian peringatan oleh atasan	Tidak Pernah Ada Peringatan	1	2	2
		Pernah Ada Peringatan	2	1	2
		Cukup Ada Peringatan	3	7	21
		Ada Peringatan	4	17	68
		Sealalu Ada Peringatan	5	5	25
<b>Total</b>					<b>118</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3.7</b>
NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
2	Konsisten dalam pemberian sanksi	Sangat Tidak Konsisten	1	3	3
		Tidak Konsisten	2	3	6
		Cukup Konsisten	3	5	15
		Konsisten	4	14	56
		Sangat Konsisten	5	6	30
<b>Total</b>					<b>110</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3.4</b>
NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
3	Konsisten dalam	Sangat Tidak Konsisten	1	7	4
		Tidak Konsisten	2	3	22

	pemberian sanksi	Cukup Konsisten	3	5	15
		Konsisten	4	8	32
		Sangat Konsisten	5	4	20
<b>Total</b>					<b>93</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>2,9</b>
<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>TANGGAPAN</b>	<b>S</b>	<b>F</b>	<b>S×F</b>
<b>4</b>	Impersonalitas dalam pemberian sanksi	Sangat Tidak mebedakan	1	3	3
		Tidak Membedakan	2	3	6
		Cukup Membedakan	3	11	33
		Membedakan	4	8	32
		Sangat Membedakan	5	3	15
<b>Total</b>					<b>89</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>2.8</b>
<b>TOTAL SKOR RATA-RATA : (3.7+3.4+2.9+2.8)/4=3.2</b>					
<b>KRITERIA: Efektif</b>					

Tabel 2. memperlihatkan bahwa variabel pembinaan disiplin dengan sub variabel menciptakan dan memberikan sanksi bagi pelanggar disiplin (X1) memiliki total rata-rata sebesar 3.2 yang termasuk ke dalam kriteria Efektif. Artinya, pelaksanaan pemberian peringatan pada CV. Sugih Maju Berkah efektif dalam pemberian peringatan, pemberian sanksi dan impersonalitas dalam pemberian sanksi.

Tabel 3. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Sub Variabel Pembinaan Disiplin

<b>SUB VARIABEL</b>	<b>TOTAL RATA-RATA</b>	<b>KRITERIA</b>
Menetapkan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para karyawan	<b>3.1</b>	Sesuai
Menciptakan dan memberi sanksi bagi pelanggar disiplin	<b>3.2</b>	Sesuai
SKOR RATA-RATA	<b>(3.1+3.2)/2= 3.1</b>	
<b>PEMBINAAN DISIPLIN (X1)</b>	<b>Baik</b>	

Sumber: Kuesioner diolah Kembali, 2024

Mengacu pada table 3. di atas, perhitungan rata-rata pada setiap sub variabel menetapkan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh karyawan memiliki total skor tertinggi yaitu sebesar 3.2 dan sub variabel menciptakan dan memberi sanksi adalah sebesar 3.1 yang artinya memiliki kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwa sub variabel menciptakan peraturan termasuk ke dalam kriteria Sesuai dan sub variabel memberikan sanksi bagi para pelanggar termasuk ke dalam kriteria Efektif.

## 2. Tanggapan Responden Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Karyawan Bagian Kantor CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti, seluruh pernyataan perihal lingkungan kerja fisik sudah valid dan reliabel (lampiran) sehingga sudah dapat dilakukan pengolahan data dengan sub variabel sirkulasi udara, temperature, kebersihan dan dekorasi.

## 1. Sirkulasi Udara

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Sub Variabel Sirkulasi Udara

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
1	Kelancaran udara yang keluar masuk di ruang kerja	Sangat Lancar	1	1	1
		Lancar	2	7	14
		Cukup Lancar	3	7	21
		Tidak Lancar	4	11	44
		Sangat Tidak Lancar	5	6	30
<b>Total</b>					<b>110</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3.4</b>
NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
2	Kelancaran udara yang keluar masuk di toilet	Sangat Bau	1	2	2
		Bau	2	5	10
		Cukup Harum	3	11	33
		Harum	4	10	44
		Sangat Harum	5	4	20
<b>Total</b>					<b>109</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3.4</b>
<b>TOTAL RATA-RATA: (3.4+3.4)/2=3.4</b>					
<b>KRITERIA : Lancar</b>					

Sumber: Kuesioner diolah Kembali, 2024

Mengacu pada tabel 4. bahwa sub variabel sirkulasi udara dengan skor total 3.4 yang artinya karyawan pada CV. Sugih Maju Berkah Bagian Kantor Kota Cimahi merasa sirkulasi udara di ruang kerja dan toilet termasuk kriteria Lancar. Hal ini disebabkan oleh ventilasi di ruang kerja dan toilet sudah memadai

## 2. Temperatur

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Sub Variabel Temperatur

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
1	Kenyamanan suhu udara di ruang kerja	Sangat Tidak Nyaman	1	4	4
		Tidak Nyaman	2	4	8
		Cukup Nyaman	3	7	21
		Nyaman	4	11	44
		Sangat Nyaman	5	6	30
<b>Total</b>					<b>107</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3.3</b>
NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
2	Kenyamanan suhu di toilet	Sangat Tidak Nyaman	1	1	1
		Tidak Nyaman	2	6	12
		Cukup Nyaman	3	9	27
		Nyaman	4	15	60
		Sangat Nyaman	5	1	5
<b>Total</b>					<b>105</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3,3</b>
<b>TOTAL RATA-RATA: (3.3+3,3)/2=3,3</b>					
<b>KRITERIA : Nyaman</b>					

Sumber: Kuesioner diolah Kembali, 2024

Mengacu pada tabel 5. bahwa sub variabel Temperatur dengan skor total 3,3 yang artinya karyawan pada CV. Sugih Maju Berkah Bagian Kantor Kota Cimahi

merasa temperatur di ruang kerja dan toilet termasuk kriteria Nyaman sehingga karyawan tidak merasa panas atau dingin Ketika di ruang kerja dan toilet.

### 3. Kebersihan

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Sub Variabel Kebersihan

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
1	Kebersihan di ruangkerja	Sangat Kotor	1	3	3
		Kotor	2	7	28
		Cukup Bersih	3	10	33
		Bersih	4	8	32
		Sangat Bersih	5	4	20
<b>Total</b>					<b>116</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3,6</b>
NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
2	Kenyamanan suhu ditoilet	Sangat Tidak Nyaman	1	0	0
		Tidak Nyaman	2	4	8
		Cukup Nyaman	3	10	33
		Nyaman	4	16	64
		Sangat Nyaman	5	2	10
<b>Total</b>					<b>115</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3.6</b>
NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
3	Kebersihan di tempatwudhu	Sangat Kotor	1	2	2
		Kotor	2	7	14
		Cuku Bersih	3	6	18
		Bersih	4	13	42
		Sangat Bersih	5	4	20
<b>Total</b>					<b>96</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3</b>
NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
4	Kenyamanan suhu dimushola	Sangat Tidak Nyaman	1	4	4
		Tidak Nyaman	2	9	18
		Cukup Nyaman	3	8	24
		Nyaman	4	3	12
		Sangat Nyaman	5	8	40
<b>Total</b>					<b>98</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3.1</b>
<b>TOTAL SKOR RATA-RATA: (3.6+3.6+3+3,1)=3,3</b>					
<b>KRITERIA: Bersih</b>					

Sumber: Kuesioner diolah Kembali, 2024

Mengacu pada tabel 6. bahwa sub variabel Kebersihan dengan skor total 3,3 yang artinya karyawan pada CV. Sugih Maju Berkah Bagian Kantor Kota Cimahi merasa kebersihan di ruang kerja, toilet, tempat wudhu dan mushola termasuk kriteria Bersih karena dilakukannya membersihkan area tersebut secara berkala. Oleh karena itu, responden merasa sub variabel kebersihan merasa bersih yang artinya area tersebut terbebas dari sampah dan kotoran.

### 4. Dekorasi

Tabel 7. Tanggapan Responden Mengenai Sub Variabel Dekorasi

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
----	------------	-----------	---	---	-----

1	Kesesuaian tata letak peralatan di ruang kerja	Sangat Tidak Sesuai	1	1	1
		Tidak Sesuai	2	7	28
		Cukup Sesuai	3	10	30
		Sesuai	4	7	28
		Sangat Sesuai	5	7	35
<b>Total</b>					<b>122</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3,8</b>
<b>KRITERIA : Sesuai</b>					

Sumber: Kuesioner diolah Kembali, 2024

Mengacu pada tabel 7. bahwa sub variabel Kebersihan dengan skor total 3,8 yang artinya karyawan pada CV. Sugih Maju Berkah Bagian Kantor Kota Cimahi merasa kebersihan di ruang kerja, toilet, tempat wudhu dan mushola termasuk kriteria Bersih karena pembersihan area tersebut dilakukan secara berkala. Oleh karena itu, responden merasa sub variabel kebersihan merasa bersih yang artinya area tersebut terbebas dari sampah dan kotoran.

### 3. Tanggapan Responden Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Karyawan Bagian Kantor CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dilakukan, seluruh item pernyataan kepuasan kerja sudah valid dan reliabel (lampiran), sehingga sudah dapat dilakukan pengolahan data untuk variabel kepuasan kerja. Berikut merupakan hasil tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja dengan sub variabel yang diukur yaitu perputaran karyawan, tingkat ketidakhadiran (absensi), tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

#### 1. Perputaran Karyawan

Tabel 8. Kepuasan Kerja dengan Sub Variabel Perputaran Karyawan

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
1	Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan	Sangat Tinggi	1	0	0
		Tinggi	2	1	2
		Cukup Tinggi	3	9	27
		Rendah	4	13	52
		Sangat Rendah	5	9	45
<b>Total</b>					<b>225</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3,9</b>
<b>KRITERIA : Rendah</b>					

Kuesioner diolah Kembali, 2024

Mengacu pada tabel 8. bahwa sub 3 variabel perputaran karyawan dengan skor total 3,9 yang termasuk ke dalam kriteria Rendah, artinya pada tahun 2023 masih terdapat karyawan yang keluar dari CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi.

#### 2. Tingkat Ketidakhadiran (absensi)

Tabel 9. Kepuasan Kerja dengan Sub Variabel Tingkat Ketidakhadiran (absensi)

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
1	Kecenderungan karyawan untuk tidak masuk kerja	Sangat Tinggi	1	0	0
		Tinggi	2	3	6
		Cukup Tinggi	3	8	24
		Rendah	4	13	52
		Sangat Rendah	5	6	30
<b>Total</b>					<b>112</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3,5</b>
<b>KRITERIA : Rendah</b>					

Sumber: Kuesioner diolah Kembali, 2024

Mengacu pada tabel 10. bahwa sub variabel tingkat ketidakhadiran (absensi) dengan skor total 3,5 yang termasuk ke dalam kriteria Rendah, artinya pada tahun 2023 masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja di CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi.

### 3. Tingkat Pekerjaan

Tabel 10. Kepuasan Kerja dengan Sub Variabel Tingkat Pekerjaan

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
1	Kesesuaian karyawan dengan kompensasi yangdiberikan	Sangat Tidak Sesuai	1	1	1
		Tidak Sesuai	2	6	12
		Cukup Sesuai	3	12	36
		Sesuai	4	8	32
		Sangat Sesuai	5	5	25
<b>Total</b>					<b>106</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3,3</b>
NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
2	Kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki	Sangat Tidak Sesuai	1	9	9
		Tidak Sesuai	2	6	12
		Cukup Sesuai	3	10	30
		Sesuai	4	5	20
		Sangat Sesuai	5	2	10
<b>Total</b>					<b>81</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>2.5</b>
NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
3	Kesesuaian antara kenyamanan dengankondisi kerja	Sangat Tidak Sesuai	1	2	2
		Tidak Sesuai	2	8	16
		Cukup Sesuai	3	7	21
		Sesuai	4	7	28
		Sangat Sesuai	5	8	40
<b>Total</b>					<b>107</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3,3</b>
<b>TOTAL SKOR RATA-RATA = (3,3+2,5+3,3)/3 = 3,1</b>					
<b>Kriteria = Sesuai</b>					

Sumber: Kuesioner diolah Kembali, 2024

Mengacu pada tabel 10. diketahui bahwa sub variabel tingkat pekerjaan pada karyawan bagian kantor dengan skor 3,1 yang termasuk ke dalam kriteria Sesuai, artinya kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

### 4. Ukuran Organisasi

Tabel 11. Kepuasan Kerja dengan Sub Variabel Ukuran Organisasi

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
4	Kesempatan bagi karyawan untuk ikutserta dalam rapat	Sangat Terhambat	1	3	3
		Terhambat	2	6	12
		Cukup Terhambat	3	11	33
		Lancar	4	11	44
		Sangat Lancar	5	1	10
<b>Total</b>					<b>102</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3,2</b>
NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	S	F	S×F
1	Kelancaran	Sangat Terhambat	1	3	3

komunikasikaryawan dengan karyawan lainnya	Terhambat	2	8	16
	Cukup Terhambat	3	8	24
	Lancar	4	10	40
	Sangat Lancar	5	3	15
<b>Total</b>				<b>98</b>
<b>Rata-rata</b>				<b>3,1</b>
<b>TOTAL SKOR RATA-RATA = (3,2+3,1)/2 = 3,1</b>				
<b>Kriteria = Baik</b>				

Sumber: Kuesioner diolah Kembali, 2024

Mengacu pada tabel 11. diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dengan sub variabel ukuran organisasi dengan skor 3,1 yang termasuk ke dalam kriteria Baik, artinya karyawan bagian kantor CV. Sugih Maju Berkah merasa cukup lancar dalam komunikasi baik dengan atasan maupun dengan bawahan, serta berpartisipasi terhadap perusahaan.

Selanjutnya untuk mengetahui termasuk ke dalam kriteria manakah kepuasan kerja karyawan bagian kantor CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi, dapat diketahui dengan melakukan perhitungan terhadap total rata-rata tabel 8. sampai 10. berikut:

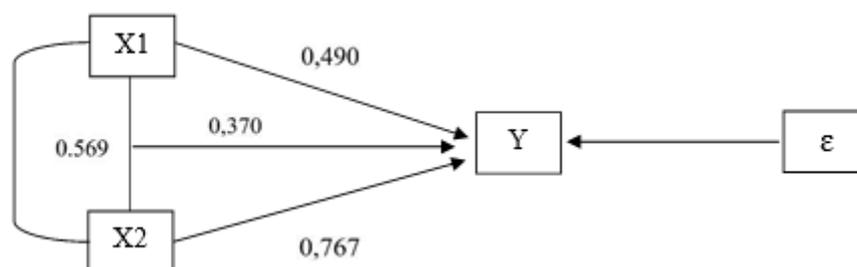
Tabel 12. Total Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Perputaran karyawan	3,9	Baik
Absensi	3,5	Baik
Tingkat Pekerjaan	3,1	Baik
Ukuran Organisasi	3,1	Baik
<b>TOTAL SKOR RATA-RATA</b>	<b>3,4</b>	
<b>KEPUASAN KERJA</b>	<b>Puas</b>	

Sumber: Kuesioner diolah Kembali, 2024

Mengacu pada tabel 12. total rata-rata setiap sub variabel kepuasan kerja karyawan bagian kantor CV. Sugih Maju Berka Kota Cimahi secara keseluruhan memiliki rata-rata sebesar 3,4 yang termasuk ke dalam kriteria Puas. Artinya, karyawan merasa puas dengan sub variabel kepuasan kerja: perputaran karyawan, Tingkat ketidakhadiran (absensi), tingkat pekerjaan.

#### 4. Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kantor CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi



Gambar 1. Diagram Jalur Variabel Pembinaan Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kantor CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi

Sumber: Output SPSS, diolah Kembali 2024

#### Pengujian Hipotesis

Selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis dengan melakukan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f), sebagai berikut:

1. Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mempengaruhi antara variabel eksogen (X) secara individual atau parsial terhadap variabel endogen (Y), hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi untuk menguji hipotesis yang dilakukan menggunakan program SPSS, dengan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Parsial antara Pembinaan Disiplin dan Kepuasan Kerja dengan Menggunakan SPSS

VARIABEL	KOEFI SIEN JALUR	NILAI t-tabel	NILAI t hitung	Sig	PROBA BILITAS	KET
Pembinaan disiplin	0,490	1,70113	3,454	0,002	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil output SPSS, diolah Kembali 2024

Mengacu pada tabel 13, besarnya pengaruh dari variabel pembinaan disiplin terhadap kepuasan kerja sebesar 0,490 atau sebesar 49% standar deviasi dengan nilai 0,002,, nilai sig ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai probabilitas yang digunakan yaitu 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan di atas, menunjukkan bahwa pada variabel pembinaan disiplin dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,454 > 1,70113$  dimana  $t_{tabel}$  dapat dari tabel uji t dengan  $dk (n-k-1) = 32-3-1=28$ .

Tabel 14 Hasil Uji Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Menggunakan SPSS

VARIABEL	KOEFI SIEN JALUR	NILAI t-tabel	NILAI t hitung	Sig	PROBA BILITAS	KET
Lingkungan kerja fisik	0,767	1,70113	5,408	0,01	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil output SPSS, diolah Kembali 2024

Mengacu pada tabel 14, besarnya pengaruh dari lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja sebesar 0,767 atau sebesar 76,7% standar deviasi dengan nilai sig sebesar 0,01, nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai probabilitas yang digunakan sebesar 0,05. Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan di atas, menunjukkan bahwa pada variabel pembinaan disiplin dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,408 > 1,70113$  dimana  $t_{tabel}$  dapat dari tabel uji t dengan  $dk (n-k-1) = 32-3-1=28$ .

2. Uji simultan (uji f)

Uji simultan (uji f) digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen ( $X_1$ ) dan variabel ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y), dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

- b. Jika nilai  $F_{hitung} \leq$  nilai  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Untuk menguji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS, berikut hasil dari uji simultan:

Tabel 15. Hasil Uji Simultan antara Pembinaan Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

VARIABEL	KOEFI SIEN JALUR	R <sup>2</sup>	NILAI f hitun g	Sig	PROBA BILITAS	KET
Pembinaan disiplin dan lingkungan kerjafisik terhadap kepuasan kerja	0,517	15,506	2,705	0,000	0,008	Signi fikan

Sumber: Hasil output SPSS, diolah Kembali 2024

Hasil ini menggambarkan bahwa sebesar 0,517 atau 51,7% perubahan yang terjadi pada variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh perubahan yang terjadi pada variabel pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik. Perhitungan uji  $f$  memberikan nilai  $f$  hitung sebesar 15,506 dengan nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig lebih kecil dari probabilitas yang digunakan yaitu 0,008 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara simultan pada variabel pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor CV. Sugih Maju Berah Kota Cimahi, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian uji  $t$  menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pembinaan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai 0,370 dengan signifikansi sebesar 0,002. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi dan semakin meningkatnya tingkat kedisiplinan maka kepuasan kerja cenderung semakin meningkat.
2. Hasil penelitian uji  $t$  menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai 0,767 dengan signifikansi sebesar 0,000 . Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja cenderung semakin meningkat.
3. Hasil penelitian uji  $F$  menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan dan semakin baik lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja cenderung semakin meningkat

#### Saran

1. Saran untuk perusahaan

- a. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai pelaksanaan pembinaan disiplin pada bagian kantor CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi, perusahaan harus lebih meningkatkan konsistensi dalam pemberian sanksi dan impersonalitas dalam pemberian sanksi karena memiliki nilai yang paling rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan hal tersebut agar tingkat kedisiplinan karyawan tidak menurun dan memberikan dampak yang sangat efektif bagi perusahaan. Namun perusahaan harus mempertahankan kesesuaian peraturan-peraturan dan tata tertib dengan tujuan perusahaan, kesesuaian peraturan-peraturan dan tata tertib dengan kebutuhan perusahaan serta kecepatan dalam memberikan sanksi
  - b. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan tentang lingkungan kerja fisik pada bagian kantor CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi, perusahaan harus lebih memperhatikan temperatur dan kebersihan karena memiliki nilai lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Oleh karena itu, perusahaan harus memperbaiki temperatur seperti menambahkan pendingin atau ventilasi udara yang lebih memadai serta kebersihan area kerja agar karyawan merasa nyaman saat bekerja. Namun, perusahaan harus mempertahankan sirkulasi udara dan dekorasi dalam ruangan.
  - c. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan tentang kepuasan kerja pada bagian kantor CV. Sugih Maju Berkah Kota Cimahi pada indikator konsisten dalam pemberian sanksi dan impersonalitas dalam pemberian sanksi karena memiliki nilai rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Oleh karena itu, perusahaan harus konsisten dalam pemberian sanksi serta tidak membedakan saat memberikan sanksi agar karyawan merasa diperlakukan dengan adil, maka karyawan akan bekerja dengan totalitas dan loyalitas sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik. Namun, perusahaan harus mempertahankan tingkat absensi karyawan dan ukuran organisasi.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang serupa dengan penelitian ini disarankan untuk dapat menambah teori-teori terbaru tujuannya agar menambah pengetahuan mengenai pembinaan disiplin, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

(n.d.). Retrieved from <https://geti.id/>

Bandung: Alfabeta.

Bandung: Remaja Rosdakarya.

Dharmawan, B. H., & Nugroho, R. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dharma Tunggal Wulug Kota Kediri . *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 85.

Efendi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hamidah, H. d. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT.

Handoko, H. T. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Indrasari, N., & dkk. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

Jovanka, P., & Foeh, J. E. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 198.

- Karundeng, dkk, A. S. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. Clanthy Mitra Gas Bitung. *Jurnal EMBA* Vol.12 No.2, 12-22.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Moekizat . (2013). *Manajemen Tenaga Kerja dan Huungan Kerja* (2 ed.).
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nuhiya, dkk, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Helumo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 296.
- Nurhaisya, & dkk. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo (persero) Regional IV Makassar. *Kompeten: Jurnal Ilmiah EKonomi dan Bisnis* Vol. 2 No. 1, 412.
- Nurhalizah, M., & Jufrizen. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* Vol.3 No.1, 120.
- Nurhidayanti, A. R., & Prabowo, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. XYZ di Kota Bandung. *COSTING : Journal of Economic, Business and Accounting* 7 (3) : 5841-5849, 5843.
- Nursanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djamban.
- Saydam, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Mangement : Suatu Pendekatan Mikro Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Dijambatan.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktifitas kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silalahi, U. (2011). *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedua ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P, S. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia (11 ed.)*. Jakarta: Kencana.
- Swasti, dkk, N. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komitmen Organisasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Armita: Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata* Vol.4, No.3, 513.
- Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, 2983.
- Triguno, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- X. *IKRAITH-HUMANIORA* VOL. 8, NO. 1, 86.  
Yogyakarta: BPFE.