



Dampak kedisiplinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi Road Maintenance (RC) pada PT Sumatera Riang Lestari Riau

The impact of discipline, competence, and work environment on job satisfaction of road maintenance (RC) division employees at PT Sumatera Riang Lestari Riau

Anggelita Junia M. Pardede*, Anton A. P. Sinaga, Toman Panggabean
Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kedisiplinan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Road Maintenance (RC) pada PT Sumatera Riang Lestari Riau, baik secara parsial maupun simultan.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Divisi Road Maintenance (RC) PT Sumatera Riang Lestari Riau yang berjumlah 35 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi langsung. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS versi 26.

Temuan – Secara parsial, hanya lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (t -hitung 2,116 > t -tabel 2,039; sig. 0,043), sedangkan kedisiplinan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan. Namun, secara simultan, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan (F -hitung 14,212 > F -tabel 2,911; sig. 0,000) dengan kemampuan menjelaskan 53,8% variasi kepuasan kerja.

Keterbatasan penelitian – Metode kuesioner kurang mampu mengeksplorasi nuansa mendalam pandangan karyawan. Penelitian hanya mengkaji tiga variabel dan belum memasukkan faktor lain seperti kompensasi, pengembangan karier, dan kepemimpinan.

Implikasi – Perusahaan perlu memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja yang kondusif serta menerapkan kebijakan disiplin yang adil dan berorientasi pada pengembangan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Kebaruan – Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks industri kehutanan, lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja, sementara kedisiplinan dan kompetensi baru berpengaruh signifikan jika dikombinasikan secara bersama-sama.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

Purpose – This study aims to analyze the impact of discipline, competence, and work environment on job satisfaction of Road Maintenance (RC) Division employees at PT Sumatera Riang Lestari Riau, both partially and simultaneously.

Design/methodology/approach – This study employs a descriptive quantitative method. The research population consists of all 35 employees of the Road Maintenance (RC) Division at PT Sumatera Riang Lestari Riau, using a saturated sampling technique (census). Data were collected through questionnaires and direct observation. Data analysis utilized multiple linear regression, t -test (partial), F -test (simultaneous), and coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS version 26.

Findings – Partially, only work environment significantly affects job satisfaction (t -value 2.116 > t -table 2.039; sig. 0.043), while discipline and competence show no significant effect. However, all three variables have

a positive and significant effect ($F\text{-value } 14.212 > F\text{-table } 2.911$; sig. 0.000), explaining 53.8% of the variance in job satisfaction.

Research limitations – The questionnaire method is limited in its ability to explore employee perspectives in depth. The study examines only three variables and excludes other factors, such as compensation, career development, and leadership.

Implications – Companies should prioritize creating conducive work environments and implementing fair disciplinary policies that support employee development to enhance job satisfaction.

Originality – This study demonstrates that, in the forestry industry context, the work environment is the dominant factor affecting job satisfaction, while discipline and competence have significant effects only when combined.

Keywords: Discipline, Competence, Work Environment, Job Satisfaction

Histori Artikel:

Diterima: 30 Mei 2025, Direvisi: 9 Februari 2026, Disetujui: 11 Februari 2026, Dipublikasikan: 17 Februari 2026.

*Penulis Korespondensi:

angelangel8253@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.715>

PENDAHULUAN

Dinamika persaingan dunia usaha dewasa ini menuntut organisasi untuk memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan guna mempertahankan eksistensi dalam arena kompetisi yang semakin rigor. Fenomena tersebut mengindikasikan urgensi perusahaan dalam memelihara talenta berkualitas yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pencapaian visi organisasi (Mutafi, 2020). Dalam konteks pengelolaan SDM, proses optimalisasi potensi individu mencakup dimensi fisik dan psikologis yang terintegrasi untuk menghasilkan output berupa produk atau layanan yang bernilai tambah bagi stakeholders. Esensi kepuasan kerja memegang posisi strategis dalam ekosistem manajemen SDM karena berfungsi sebagai indikator komprehensif yang mencerminkan tingkat kesesuaian antara ekspektasi individu dengan realitas lingkungan kerja yang dialami. Manifestasi ketidakpuasan kerja sering kali tercermin melalui penurunan antusiasme dalam pelaksanaan tugas, degradasi rasa accountability terhadap tanggung jawab yang diamanatkan, serta memudarnya komitmen terhadap hierarki organisasi dan institusi secara keseluruhan.

Implementasi kedisiplinan dalam lingkungan kerja merupakan instrumen fundamental yang berperan sebagai katalisator dalam memelihara kepuasan kerja karyawan. Kedisiplinan, sebagaimana didefinisikan oleh Heidjrachman dan Husnan (2002), merepresentasikan manifestasi kepatuhan individual maupun kolektif terhadap direktif organisasi serta inisiatif proaktif dalam mengeksekusi tindakan yang diperlukan tanpa bergantung pada instruksi eksplisit. Korelasi positif antara tingkat kedisiplinan dengan kepuasan kerja mengindikasikan bahwa atmosfer kerja yang terstruktur berkontribusi signifikan terhadap pencapaian target organisasi. Kompetensi adalah amalgamasi antara kapasitas intelektual, keahlian teknis, dan orientasi perilaku yang diperlukan individu untuk mengoptimalkan performa dalam menjalankan fungsi organisasi (Raffie, Aziz, & Idriz, 2018). Eskalasi kompetensi karyawan memiliki implikasi langsung terhadap peningkatan produktivitas individual yang secara agregat berkontribusi pada perbaikan kinerja organisasi secara holistik. Organisasi dengan pegawai yang memiliki kompetensi superior cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik dalam menghadapi tantangan dinamis lingkungan bisnis. Konfigurasi lingkungan kerja yang kondusif merupakan prasyarat esensial bagi terciptanya atmosfer produktif yang mendukung

pelaksanaan aktivitas kerja secara optimal. Dalam era globalisasi kontemporer, prioritas terhadap lingkungan kerja yang memberikan jaminan keselamatan dan kenyamanan menjadi imperatif bagi setiap entitas bisnis (Rivai & Sagala dalam Sugiyono & Pratista, 2018). Pembagian lingkungan kerja menjadi komponen fisik dan non-fisik sangat memengaruhi tingkat kepuasan kerja; keduanya saling berhubungan untuk membentuk lingkungan kerja yang mendukung. (Lingga dalam Ramadhani, 2022).

PT. Sumatera Riang Lestari, sebagai entitas bisnis nasional yang mengonsentrasikan aktivitasnya pada pemanfaatan hasil hutan kayu melalui sistem hutan tanaman, mengelola konsesi seluas 215.305 hektar yang terdistribusi di dua provinsi, yaitu Sumatera Utara dan Riau. Perusahaan ini mengelola enam blok kerja di enam kabupaten dengan sistem pengelolaan berbasis estate untuk memastikan pemanfaatan hutan yang berkelanjutan melalui afiliasi strategis dengan PT Riau Andalan Pulp and Paper. Divisi *Road Maintenance* (RC) memiliki fungsi vital dalam memelihara infrastruktur jalan guna menjamin kontinuitas operasional perusahaan. Scope kerja divisi ini mencakup inspeksi berkala terhadap kondisi jalan, remediasi kerusakan infrastruktur, serta pengelolaan sistem drainase dan signage yang menunjang kelancaran transportasi internal perusahaan. Berdasarkan observasi empiris yang dilakukan peneliti di lapangan, teridentifikasi sejumlah problematika terkait implementasi kedisiplinan, kompetensi, dan konfigurasi lingkungan kerja yang belum mencapai standar optimal. Fenomena rendahnya compliance terhadap protokol keselamatan kerja, khususnya dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), mengindikasikan adanya gaps dalam enforcement regulasi internal perusahaan. Defisiensi kompetensi karyawan termanifestasi melalui ketidakmampuan dalam menyusun dokumentasi laporan sesuai format standar serta minimnya inisiatif dalam mengeksekusi tugas-tugas yang menjadi domain tanggung jawab mereka. Memiliki lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung, seperti terpapar cuaca ekstrem tanpa perlindungan yang layak atau penggunaan alat kerja yang tidak sesuai dengan standar keselamatan, dapat meningkatkan risiko kerja dan menurunkan kepuasan karyawan. Pada akhirnya, hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari tingkat kepuasan kerja karyawan di Divisi Pemeliharaan Jalan (RC) PT Sumatera Riang Lestari (RC) di Riau berdasarkan urgensi masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dan praktis untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia di industri kehutanan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam konteks tata kelola perusahaan, tenaga kerja merupakan komponen fundamental yang menentukan keberhasilan pencapaian target institusional. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memerlukan pendekatan strategis dalam pengembangan kapasitas karyawan untuk mengoptimalkan kontribusinya terhadap visi dan misi organisasi.

Manajemen SDM adalah bidang yang mempelajari bagaimana mengelola tenaga kerja secara efektif untuk meningkatkan kinerja individu dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi dan lingkungan sosial (Bintoro & Daryanto, 2017).

Menurut Kasmir (2018), pengelolaan sumber daya manusia meliputi seluruh rangkaian aktivitas dalam mengatur karyawan, mulai dari tahap rekrutmen sampai masa pensiun, yang bertujuan membantu organisasi mencapai target strategisnya sambil memperhatikan kepentingan seluruh pihak terkait.

Menurut Amelia dkk. (2022) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rangkaian penempatan dan pengaturan sumber daya manusia guna menyesuaikan dengan arah dan kebutuhan operasional organisasi dan mendukung pencapaian tujuan. Dengan demikian, MSDM adalah proses strategis untuk mengelola tenaga kerja melalui tahapan terencana untuk

memaksimalkan potensi karyawan dan mendorong tercapainya visi organisasi secara bertanggung jawab dan berkesinambungan.

Kedisiplinan

Dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja sangat penting karena berdampak langsung pada hasil kerja dan performa karyawan (Jonner dkk., 2020). Kedisiplinan juga dapat dipahami sebagai acuan kesadaran dan kepatuhan seseorang dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan organisasi dan mempertahankan dan mengamalkan tatanan nilai yang telah disepakati bersama dalam lingkungan masyarakat (Rida dan Siregar, 2023). Menurut Rivai (Herlini, 2020), disiplin kerja adalah bagian dari tugas manajer untuk mendorong komunikasi yang mendukung perubahan perilaku dan kepatuhan karyawan terhadap prosedur organisasi.

Disiplin kerja merupakan sarana untuk mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma perusahaan. Menurut Diah (2021), indikator disiplin kerja meliputi: Kehadiran tepat waktu, Kepatuhan terhadap jam pulang yang ditentukan, Kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi perusahaan, Penggunaan seragam atau pakaian sesuai dengan aturan perusahaan, Komitmen dalam menyelesaikan tanggung jawab kerja

Kompetensi

Menurut Riza dkk. (2019), kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif, yang terbentuk dari perpaduan keterampilan teknis, pengetahuan mendalam, dan sikap kerja yang selaras dengan budaya organisasi. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari wawasan, kemahiran praktis, dan perilaku yang dimiliki individu untuk mendemonstrasikan keahliannya dalam domain tertentu (Djafar dkk., 2019). Menurut Yusuf dkk. (2018) Kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, skill, dan mentalitas kerja yang memengaruhi kualitas produktivitas secara signifikan. Rendahnya output kerja pegawai berpotensi merugikan capaian organisasi dalam jangka panjang.

Untuk memenuhi kompetensi Ruky (2014: 123), seorang karyawan harus memenuhi kriteria berikut: pengetahuan (Knowledge), keahlian (Skill), sikap (Attitude), motif (Motives), dan konsep diri (Self-Concept).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek fisik dan psikologis yang mengelilingi pekerja, di mana keduanya memberikan dampak signifikan pada efektivitas dan mutu hasil pekerjaan. (Hartono, 2021). Lingkungan kerja terdiri dari elemen sosial, psikologis, dan fisik yang berperan dalam memengaruhi bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya. Kondisi lingkungan sekitar memiliki pengaruh besar terhadap manusia, mengingat keduanya saling berkaitan erat. Sebagai hasilnya, setiap individu akan berupaya melakukan adaptasi sesuai dengan dinamika yang terjadi di lingkungan kerja mereka (Tiswanti et al., 2022). Kepuasan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dukungan fasilitas yang memadai membantu karyawan bekerja lebih efektif, sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan (Ramdhona dkk., 2022).

Menurut Sedarmayanti (2009), indikator lingkungan kerja meliputi: pencahayaan: penerangan yang cukup untuk mendukung aktivitas kerja; temperatur: suhu ruangan yang nyaman bagi pegawai; kebisingan: tingkat suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja; pemilihan warna: warna ruangan yang mendukung kenyamanan dan fokus; ruang gerak: area kerja yang cukup dan tertata ergonomis; dan lingkungan kerja: suasana sekitar yang mendukung semangat dan kinerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan kondisi psikologis individu dalam menilai pekerjaannya. Rasa puas muncul ketika terdapat kecocokan antara kompetensi, keahlian, serta harapan pribadi dengan tanggung jawab yang diemban (Jhony, 2022). Kepuasan kerja merupakan pandangan dan respons individu terhadap pekerjaannya yang bersifat subjektif dan bisa bervariasi antara satu karyawan dengan yang lain. Tingkat kepuasan ini memengaruhi kinerja dan motivasi mereka dalam bekerja (Dwipayanti, 2020). Kepuasan kerja adalah tingkat kenyamanan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya dalam organisasi yang dipengaruhi oleh imbalan serta kondisi lingkungan kerja yang dirasakan (Niken dan Rantealo, 2020).

Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja meliputi: Pekerjaan: Kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab sehari-hari; Gaji: Kepuasan atas kompensasi yang diterima; Atasan: Hubungan dan dukungan dari pemimpin atau manajer; dan Rekan Kerja: Kerja sama dan interaksi yang positif dengan sesama karyawan.

METODE

Studi ini menerapkan metodologi penelitian kuantitatif dengan karakteristik deskriptif untuk menghasilkan deskripsi faktual mengenai objek yang diteliti. Aziza (2023) menguraikan bahwa pendekatan kuantitatif deskriptif merupakan strategi penelitian yang mengandalkan teknik statistik dalam menyajikan, meringkas, dan memproses data numerik. Dalam penelitian ini, jenis sumber data yang digunakan yaitu kuesioner dan observasi secara langsung. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan yang bertugas di Divisi *Road Maintenance* (RC) PT Sumatera Riang Lestari Riau. Seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden penelitian melalui teknik sampling jenuh. Suriani et al. (2023:30) mendefinisikan sampling jenuh sebagai prosedur pengambilan sampel yang melibatkan seluruh elemen populasi, khususnya efektif untuk populasi berukuran kurang dari 100 unit. Tahap analisis data memanfaatkan pendekatan regresi linier berganda yang dioperasikan menggunakan aplikasi SPSS untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Asumsi Klasik

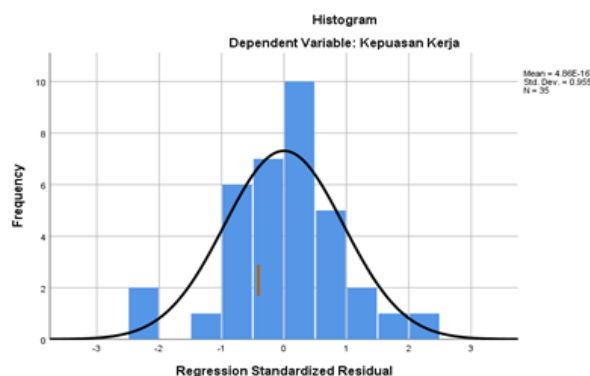
Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi dari kedua variabel terikat dan bebas dalam model regresi memiliki distribusi normal.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83595155
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.091
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Temuan analisis membuktikan bahwa residual memiliki distribusi normal, yang diverifikasi melalui nilai probabilitas yang terletak pada rentang di atas 0,05. Konfirmasi tambahan terhadap normalitas data dapat diamati melalui visualisasi histogram dan grafik probabilitas normal P-P yang tersedia dalam output analisis.



Gambar 1. Gambar Histogram Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar tersebut menunjukkan bahwa histogram memiliki distribusi normal dan keseimbangan yang tidak miring ke kanan dan kiri. Ini menunjukkan bahwa histogram tersebut simetris.

Uji Multikolinearitas

Analisis multikolinearitas merupakan langkah penting untuk mengecek adanya korelasi linear yang signifikan di antara variabel prediktor. Indikator yang biasa digunakan adalah tolerance value dan VIF (Variance Inflation Factor). Kriteria model yang baik adalah ketika tolerance bernilai di atas 0,10 dan VIF berada di bawah angka 10.

Table 2. Tabel Uji Multikolineritas
Uji Multikolineritas

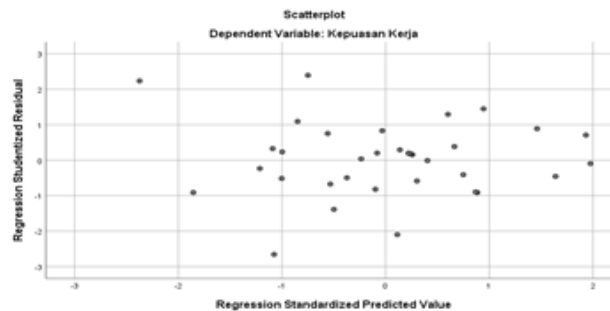
Coefficients ^a			
Model		Collinearity	Statistics
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kedisiplinan	0.519	1.926
	Kompetensi	0.412	2.427
	Lingkungan kerja	0.438	2.281
a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja			

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki nilai Tolerance yang memadai, yakni Kedisiplinan 0,519, Kompetensi 0,412, dan Lingkungan kerja 0,438. Demikian pula dengan nilai VIF yang diperoleh masing-masing sebesar 1,926; 2,427; dan 2,281. Berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan nilai Tolerance melampaui ambang batas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah angka 10 pada keseluruhan variabel, hal ini mengonfirmasi ketiadaan gejala multikolinearitas dalam konstruksi model regresi yang diterapkan.

Uji Heterokedastisitas

Analisis heteroskedastisitas merupakan prosedur untuk mengecek apakah variabilitas galat pada masing-masing data observasi dalam model regresi menunjukkan pola yang tidak seragam. Kualitas model regresi dinilai baik ketika tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas.

Metode Scatterplot digunakan dalam studi ini untuk melakukan pengecekan guna memastikan model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.



Gambar 2. Gambar scatterplot Dependent Variable

Analisis visual terhadap plot residual memperlihatkan distribusi yang tidak beraturan tanpa kecenderungan pola tertentu di area garis nol. Hasil pengujian ini membuktikan tidak adanya pelanggaran heteroskedastisitas pada model, sehingga kondisi homoskedastisitas dapat dipenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, kajian ini mengimplementasikan analisis regresi multivariat menggunakan pendekatan model linier. Temuan dari pengujian regresi linear berganda tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Tabel Analisis Regresi Linear Berganda
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	0.233	4.872		0.048
	Kedisiplinan	0.117	0.131	0.145	0.895
	Kompetensi	0.300	0.164	0.332	1.830
	Lingkungan Kerja	0.282	0.134	0.372	2.116
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Dari tabel diatas dapat diketahui Koefisien untuk variabel Kedisiplinan (X₁), Kompetensi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) diperoleh dari analisis regresi, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

$$Y = 0,233 + 0,117 X_1 + 0,300 X_2 + 0,282 X_3$$

Model diatas berarti bahwa:

1. Konstanta (0,233) menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen bernilai nol, kepuasan kerja karyawan berada pada angka 0,233.
2. Kedisiplinan (0,117) berpengaruh positif, artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,0117.
3. Kompetensi (0,300) juga berpengaruh positif, meningkatkan kinerja sebesar 0,300 untuk setiap satu satuan peningkatan.
4. Kepuasan Kerja (0,282) berpengaruh positif, di mana peningkatan satu satuan justru meningkatkan kinerja sebesar 0,282

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis secara individual dilakukan melalui uji t untuk mengetahui dampak masing-masing variabel Kedisiplinan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengambilan keputusan didasarkan pada perbandingan nilai t-statistik dengan nilai kritis t-tabel pada taraf signifikansi 5%. Dalam menentukan besaran ttabel yang diperoleh pada 5% dengan menggunakan rumus:

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05\% ; 35 - 4)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 ; 31)$$

maka diperoleh ttabel sebesar 2,039

Berikut ini merupakan penyajian hasil pengujian secara parsial yang ditampilkan dalam format tabel:

Tabel 4. Tabel Uji Hipotesis (Uji-t)
Uji Hipotesis (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	0.233	4.872		0.048
	Kedisiplinan	0.117	0.131	0.145	0.895
	Kompetensi	0.300	0.164	0.332	1.830
	Lingkungan Kerja	0.282	0.134	0.372	2.116
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), dapat disimpulkan:

1. Kedisiplinan (X₁) menunjukkan dampak yang tidak bermakna secara statistik terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,895 yang lebih rendah dari t_{tabel} 2,039, serta tingkat signifikansi 0,378 yang melebihi batas 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kedisiplinan memberikan kontribusi positif, pengaruhnya tidak mencapai tingkat signifikansi statistik terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Road Maintenance (RC) PT. Sumatera Riang Lestari.
2. Kompetensi (X₂) juga memperlihatkan hasil yang tidak signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan analisis statistik, diperoleh t_{hitung} 1,830 yang berada di bawah t_{tabel} 2,039, dengan nilai signifikansi 0,077 yang melampaui standar 0,05. Meskipun menunjukkan korelasi positif, kompetensi belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Road Maintenance (RC) PT. Sumatera Riang Lestari.
3. Lingkungan Kerja (X₃) memperlihatkan pengaruh yang bermakna secara statistik terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan t_{hitung} 2,116 yang melampaui t_{tabel} 2,039, dengan nilai signifikansi 0,043 yang berada di bawah threshold 0,05. Kondisi ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Road Maintenance (RC) PT. Sumatera Riang Lestari.

Uji Hipotesis Simultan (Uji – F)

Uji F digunakan untuk menganalisis dampak gabungan dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Tes ini bertujuan mengidentifikasi kontribusi kolektif variabel

Kedisiplinan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada tingkat Kepuasan Kerja karyawan. Untuk menentukan nilai F tabel, digunakan formula:

Derajat kebebasan / *degree of freedom* 1 (df_1) = (k) = 4-1=3

Derajat kebebasan / *degree of freedom* 2 (df_2) = (n-k) = 35 - 4 = 31 (2,911)

Hasil analisis data yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 menunjukkan bahwa:

Tabel 5. Tabel Uji Hipotesis (Uji-F)
Uji Hipotesis (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.094	3	125.365	14.212	.000 ^b
	Residual	273.449	31	8.821		
	Total	649.543	34			
a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kedisiplinan, Kompetensi						

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel, diperoleh nilai F sebesar 14,212 dengan tingkat signifikansi 0,000.

1. Apabila nilai F hasil perhitungan melebihi nilai F tabel atau sebaliknya, maka hipotesis nol (H_0) akan ditolak, yang menunjukkan adanya hubungan yang bermakna secara statistik antara variabel independen terhadap variabel dependen Y.
2. Sebaliknya, bila nilai F hasil perhitungan berada di bawah nilai F tabel atau dalam kondisi sebaliknya, maka hipotesis nol (H_0) diterima yang mengindikasikan tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik.

Pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa nilai F statistik (14,212) lebih besar dibandingkan dengan nilai F kritis (2,911) pada alpha 0,05 dengan pengujian dua sisi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan, kompetensi, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi simultan yang signifikan dan positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Divisi Road Maintenance (RC) PT. Sumatera Riag Lestari Riau.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan besaran pengaruh yang diberikan variabel prediktor terhadap variabel respons dalam bentuk persentase. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana variabel kedisiplinan, kompetensi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kepuasan kerja.

Tabel 6. Tabel Uji Hipotesis Koefisien Determinasi (R^2)
Uji Hipotesis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	0.579	0.538	2.97
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kedisiplinan, Kompetensi				
b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja				

Dari pengolahan data statistik, diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,538 atau 53,8%. Ini berarti bahwa kombinasi variabel kedisiplinan, kompetensi, dan lingkungan kerja dapat memprediksi lebih dari setengah variasi dalam kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor eksternal lainnya yang tidak dieksplorasi dalam penelitian ini berperan dalam menjelaskan 46,2% variasi yang tersisa.

Pembahasan

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa faktor kedisiplinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Divisi *Road Maintenance* (RC) PT. Sumatera Riang Lestari Riau. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil pengujian t yang memperlihatkan nilai kalkulasi sebesar 0,895 lebih kecil dari nilai kritis 2,039, disertai dengan tingkat probabilitas 0,378 yang melebihi batas signifikansi 0,05. Data tersebut menunjukkan penerimaan terhadap hipotesis nol, yang berarti kedisiplinan secara parsial tidak memberikan dampak berarti pada kepuasan kerja pegawai.

Temuan studi ini sejalan dengan konsep yang dipaparkan oleh Robbins & Judge (2017) mengenai penerapan disiplin yang berlebihan atau tidak proporsional yang dapat berdampak negatif pada semangat dan kepuasan pekerja. Walaupun implementasi disiplin yang adil dan konsisten belum tentu meningkatkan kepuasan, namun dapat mencegah timbulnya rasa tidak puas. Hasil serupa juga ditemukan dalam riset Rahmanita Husni (2022) yang mengonfirmasi tidak adanya korelasi signifikan antara kedisiplinan dan kepuasan kerja.

Implementasi sistem disiplin yang optimal membutuhkan pendekatan komunikasi yang terbuka dan sikap yang proporsional dari manajemen. Para pekerja perlu memahami bahwa aturan perusahaan bukan semata-mata alat kontrol, melainkan dasar untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur, kondusif, dan menghargai keberadaan setiap personel. Metode disiplin yang menekankan aspek empati emosional, dipadu dengan penilaian yang membangun, akan lebih mudah diterima dan berpotensi meningkatkan kualitas kerja serta komitmen karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa kemampuan individu tidak memberikan dampak yang berarti terhadap level satisfaction kerja di unit *Road Maintenance* (RC) PT. Sumatera Riang Lestari Riau. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik dengan nilai t hitung sebesar 1,830 yang lebih kecil dari t tabel 2,039, serta nilai probabilitas 0,077 yang melampaui batas signifikansi 0,05, yang mengindikasikan penerimaan hipotesis nol. Dengan demikian, secara individual, kemampuan karyawan tidak memengaruhi tingkat kepuasan mereka di tempat kerja.

Walaupun kapabilitas individu memegang peranan krusial dalam meningkatkan performa kerja, tidak secara langsung berkontribusi pada terciptanya rasa puas dalam pelaksanaan tugas. Faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang kondusif, dukungan dari atasan langsung, serta mekanisme penghargaan memiliki peran yang lebih kuat dalam menentukan kepuasan karyawan. Hasil studi ini mendukung pandangan Hoke et al. (2018) yang menyatakan bahwa kapabilitas hanya berfungsi sebagai elemen pendukung, bukan sebagai penentu utama dalam menciptakan kepuasan kerja. Namun demikian, temuan ini kontras dengan studi yang dilakukan oleh Erwan, Ketut, dan Ignatius Soni Kurniawan (2022) yang mengidentifikasi adanya pengaruh positif kemampuan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang bermakna antara kondisi lingkungan kerja dengan tingkat kepuasan karyawan di Divisi *Road Maintenance* (RC) PT. Sumatera Riang

Lestari Riau. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 2,116 yang melebihi t tabel 2,039, dengan tingkat signifikansi 0,043 yang berada di bawah 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis nol (H_0) tidak dapat diterima, sedangkan hipotesis ketiga (H_3) dapat diterima.

Faktor lingkungan kerja berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan yang dirasakan pegawai. Suasana kerja yang positif dan mendukung berkontribusi pada peningkatan kepuasan, sementara kondisi kerja yang kurang baik berpotensi mengurangi motivasi karyawan. Berbagai aspek seperti penataan ruangan, kelengkapan fasilitas, standar kebersihan, dan kualitas interaksi antara rekan kerja maupun dengan pimpinan berkontribusi dalam menciptakan atmosfer kerja yang positif. Hasil ini konsisten dengan studi yang dilakukan Rahmanita Husni (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang supportif, termasuk desain ruang kerja yang ergonomis dan kultur organisasi yang inklusif, berperan dalam mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian Analysis of Variance (ANOVA), ditemukan bahwa tiga variabel independen, yaitu tingkat kedisiplinan, tingkat kompetensi, dan kualitas lingkungan kerja, memberikan pengaruh yang signifikan dan positif secara bersama-sama terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai pada Divisi Road Construction (RC) PT. Sumatera Riau Lestari Riau. Hasil uji statistik menunjukkan nilai F -hitung sebesar 14,212 yang lebih besar dibandingkan dengan F -tabel 2,911, dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga mendukung penerimaan hipotesis alternatif keempat.

Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,538, dapat dijelaskan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 53,8% dari total varians yang terjadi pada variabel kepuasan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 46,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menghasilkan pemahaman mendalam tentang interaksi kompleks antara beberapa variabel dan kepuasan kerja karyawan. Melalui pengujian individual, ditemukan bahwa aspek kedisiplinan (X_1) belum mampu memberikan dampak yang substansial pada kepuasan kerja. Begitu juga dengan faktor kompetensi (X_2) yang menunjukkan pengaruh non-signifikan terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, faktor lingkungan kerja berhasil membuktikan kontribusinya yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga menghasilkan gabungan yang membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut, ketika dikombinasikan, menghasilkan dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang penting untuk diakui. Metode kuantitatif yang diterapkan melalui survei kuesioner memiliki kelemahan dalam mengeksplorasi nuansa mendalam dari pandangan karyawan, mengingat jawaban terstruktur tidak selalu dapat menggambarkan realitas yang sesungguhnya secara komprehensif. Di samping itu, fokus penelitian yang terbatas pada tiga dimensi utama, yaitu disiplin kerja, kemampuan karyawan, dan kondisi lingkungan kerja, mengabaikan variabel-variabel penting lainnya yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, seperti kebijakan kompensasi, peluang pengembangan karier, pola kepemimpinan, dan keharmonisan *work-life balance*.

Implikasi Penelitian

Secara teoretis, penelitian ini memperluas perspektif akademis tentang bagaimana faktor kedisiplinan, kompetensi dan lingkungan kerja berinteraksi dan memengaruhi level kepuasan dalam bekerja. Kesimpulan studi ini dapat memandu penelitian berikutnya untuk mengungkap dimensi-dimensi lain yang relevan dengan kepuasan kerja karyawan.

Secara praktis disarankan bagi perusahaan untuk memperkuat kedisiplinan dan meningkatkan kepuasan karyawan melalui penerapan kebijakan yang bersifat adil, terbuka, dan berkelanjutan, serta memprioritaskan pengembangan dan pendampingan daripada sekadar pemberian sanksi. Keterlibatan karyawan dalam penyusunan aturan dan forum diskusi rutin juga penting untuk membangun rasa memiliki.

Perusahaan hendaknya secara berkelanjutan mengakui kontribusi karyawan dengan berbagai cara, menawarkan kesempatan pengembangan skill dan jenjang karier, serta membangun suasana kerja yang mendukung dan fleksibel. Dialog yang konstruktif antara manajemen dan staf, ditambah dengan keselarasan *work-life balance*, menjadi fondasi utama dalam memelihara semangat kerja dan performa karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Amelia, P. D., Fatra, O., & Sihombing, N. S. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1).
- Arnisah, R., & Siregar, S. (2023). Peningkatan kedisiplinan kerja dalam memaksimalkan kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(1), 147–157.
- Ayunasrah, T., Musnadi, S., & Mahdani. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Daryanto, & Bintoro. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Dwipayani, M. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Erwan, K., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP-Cakra KSO Palembang. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora*, 8(1), 25–32.
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh budaya, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal eBA*, 5(1).
- Gaol, J. L., Hutabarat, L., & Bate'e, E. M. (2020). Pengaruh fasilitas kantor dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 286–298.
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 807–816.
- Heidjrachman, H. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Bima Aksara.
- Hoke, S. V., Tewal, B., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi

- Utara. *Jurnal EMBA*, 6(1), 1–10.
- Husni, R. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan Dinas Sosial Prov. DKI Jakarta)* [Disertasi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta].
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Langton, N., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Fundamentals of organizational behaviour*. Pearson Education Canada.
- Mutafi, A. (2020). Pilar-pilar manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam menghadapi era global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125.
- Pranitasari, D. (2021). Analisis disiplin kerja. *Akuntansi dan Manajemen*, 18(1).
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 26–39.
- Raffie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Rahmawati Dewi, Ariani, M., & Yuliani, T. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan. *Media Riset Ekonomi [MR. EKO]*, 2(3), 146–158.
- Ramadhani, T. S. (2022). *Hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada guru di Pesantren Darul Arafah* [Disertasi, Universitas Medan Area].
- Ruky, A. S. (2014). *Menjadi eksekutif manajemen SDM profesional*. Andi.
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 101–107.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.
- Sofwatillah, R., Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Teknik analisis data kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ilmiah. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 79–91.
- Sugiyono, E., & Pratista, R. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Rafa Topaz Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia*, 14(2), 43–58.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>