

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. VOKSEL  
ELECTRIC TBK**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: THERESIA**

**NIM: 115170419**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**2021**

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. VOKSEL  
ELECTRIC TBK**



**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA: THERESIA**

**NIM: 115170419**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**2021**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PELAGIAT



FR.FE-4.7-RO

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Theresia  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170419  
Program Studi : S1 Manajemen  
Alamat :   
Telp: -  
HP:

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 15 November 2021



Theresia

#### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : THERESIA  
NPM : 115170419  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEM  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT VOKSEL ELECTRIC  
TBK

Jakarta, Agustus 2021

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman S.E, M.A, M.M)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : THERESIA  
NPM : 115170419  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT VOKSEL ELECTRIC  
TBK

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 16 Desember 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua : Franky Slamet S.E.,M.M.
2. Anggota :Ronnie Resdianto Masman S.E.,M.A.,M.M.  
Miharni Tjokrosaputro S.E.,M.M.,Dr.

Jakarta, 16 Desember 2021

Pembimbing



(Ronnie Resdianto Masman S.E.,M.A.,M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**ABSTRAK**

(A) THERESIA (115170419)

(B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT VOKSEL ELECTRIC  
TBK

(C) xvi + 102 Halaman, 20 Tabel, 3 Gambar, 7 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Voksel Electric Tbk. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Voksel Electric Tbk. Terdapat 65 responden dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

(F) Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

(G) Daftar Pustaka 38 (2010 – 2021)

(H) Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**ABSTRACT**

A) THERESIA (115170419)

(B) THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE  
ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION PT VOKSEL ELECTRIC TBK

(C) xvi + 102 pages, 20 tables, 3 pictures, 7 attachment

(D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(E) Abstract: The purpose of this study is to know the effects of work environment and work discipline on employee job satisfaction at PT Voksel Electric Tbk. The population in this study is an employee working at PT Voksel Electric Tbk. There are 65 respondents in this study. The results of this study indicate that there is a significant influence between work environment and work discipline on employee job satisfaction

(F) Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee's Job Satisfaction

(G) 38 References (2010 – 2021)

(H) Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M

## **HALAMAN MOTTO**

*Pergunakanlah Waktumu dengan sebaik-baiknya, jangan  
biarkan Waktu menghanyutkan dirimu*



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Karya ini saya persembahkan  
Untuk keluargaku dan teman-teman tercinta*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugrah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sangat baik. Tujuan dari penyusunan skripsi yaitu untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara 2021.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat berjalan dengan sangat baik tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan, motivasi serta dukungan kepada penulis, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M., selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr., Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr., Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
5. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Keluarga yang penulis sayangi, Papa, Mama serta kedua kakak laki-laki saya yang telah memberikan semangat, dukungan dan juga motivasi kepada penulis agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sangat baik, lancar dan tepat waktu.

7. Untuk sahabat penulis yaitu Catherine Olivia, Fitri Julianti, Jonathan Christopher, Florencia Andreani dan Lukas Gunawan.
8. Kepada teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sudah mendukung saya dari awal kuliah sampai menyusun skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan

Jakarta, 20 November 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Theresia', written in a cursive style.

(Theresia)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	7
3. Batasan Masalah .....	8
4. Rumusan Masalah.....	9
5. Tujuan dan Manfaat .....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Gambaran Umum Teori.....	11
B. Definisi Konseptual Variabel.....	12
1. Kepuasan Kerja .....	12
2. Lingkungan Kerja .....	14

3.	Disiplin Kerja .....	19
C.	Kaitan Antara Variabel Variabel .....	22
1.	Teori .....	22
2.	Penelitian yang relevan .....	25
D.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	27
1.	Kerangka Pemikiran .....	27
2.	Hipotesis .....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....		28
A.	Desain Penelitian .....	28
B.	Populasi dan Sampel .....	28
1.	Populasi .....	28
2.	Sampel .....	29
C.	Jenis dan Sumber Data .....	29
1.	Jenis Data .....	29
2.	Sumber Data .....	29
D.	Definisi Operasional Variabel .....	30
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	31
F.	Analisis Validitas dan Realibilitas .....	32
1.	Uji Validitas .....	32
2.	Uji Realibilitas .....	32
G.	Metode Analisis Data .....	32
1.	Deskripsi Karakteristik Responden .....	32
2.	Analisis Deskriptif .....	33
3.	Partial Least Squares Equation Modelling (PLS-SEM) .....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		36

A.	DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN DAN OBJEK PENELITIAN .....	36
1.	Deskripsi Subyek Penelitian .....	36
2.	Deskripsi Objek Penelitian .....	38
B.	HASIL UJI ASUMSI DAN ANALISIS DATA .....	41
1.	Uji Validitas .....	41
2.	Uji Reliabilitas.....	43
C.	HASIL ANALISIS DATA .....	44
1.	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	44
2.	Uji Hipotesis .....	45
3.	Uji Goodness of fit (GoF) .....	46
D.	PEMBAHASAN .....	47
BAB V PENUTUP .....		50
A.	KESIMPULAN.....	50
B.	SARAN .....	50
1.	Saran Bagi Perusahaan.....	50
2.	Saran Bagi Peneliti Selanjutnya.....	51
DAFTAR PUSTAKA .....		52

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Survey Awal Kepuasan Kerja.....	2
Tabel 1.2 Survey Awal Lingkungan Kerja .....	4
Tabel 1.3 Survey Awal Disiplin Kerja .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3.1 Variabel Operasional .....	30
Tabel 3.2 Kriteria R-square .....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	37
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	37
Tabel 4.5 Rekapitan Deskripsi Subyek Penelitian .....	37
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Kompensasi .....	38
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Lingkungan Kerja .....	39
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Kinerja.....	40
Tabel 4.9 Outer Loading .....	42
Tabel 4.10 Average Variant Extracted (AVE) .....	43
Tabel 4.11 Cronbach' Alpha.....	44
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determasi (R <sup>2</sup> ) .....	44
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis .....	46
Tabel 4.14 Hasil Uji Godness of Fit .....	46

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	27
Gambar 4.1 Output SmartPLS Loading Factor .....	41
Gambar 4.2 Output SmartPLS Bootstrapping .....	45



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner .....	57
Lampiran 2: Data Kuesioner .....	61
Lampiran 3: Data Frekuensi .....	64
Lampiran 4: Output SmartPLS .....	65
Lampiran 5: Bootstrapping .....	66
Lampiran 6: Hasil Olah Data dengan software SmartPLS .....	67
Lampiran 7: Profil Perusahaan.....	68

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Organisasi untuk mencapai keberhasilan suatu tujuan ada peran yang terjadi dalam tenaga kerja dan juga adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu hal yang mempunyai peran sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan, sumber daya manusia juga perlu di kelola agar berhasil dalam organisasi. Organisasi merupakan berdasarkan dari visi untuk kepentingan organisasi dalam melaksanakan misinya yang dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam sebuah kegiatan. Selain itu keberhasilan dalam sebuah perusahaan juga adanya sumber daya manusia maka dari itu adanya tenaga kerja yang berkualitas dapat mengatasi berbagai beban kerja yang ada. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu ditingkatkan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Seno Andri (2016) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan dalam diri karyawan yang ingin memiliki balas jasa dan juga perasaan yang positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap suatu pekerjaan atau yang menyangkut dirinya. Kepuasan juga bersangkutan dengan sifat karyawan yang akan memiliki dampak pada suatu kinerja karyawan, maka dari itu pemimpin perusahaan harus bersikap profesional agar dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya.

Menurut Davis Newstorm (2012) kepuasan kerja adalah seseorang yang memiliki tindakan yang positif terhadap suatu pekerjaannya

sedangkan orang yang bertindak negatif memiliki kepuasan kerja yang akan berdampak pada produktivitas kerjanya.

Berkaitan dengan hal tersebut bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja dapat menjadi keuntungan untuk memberikan kemajuan bagi perusahaan dan masalah yang akan terjadi jika karyawan merasa tidak puas dalam pekerjaannya maka dapat akan memberikan dampak seperti mengundurkan diri dari perusahaan dan mencari perusahaan yang akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Berikut ini adalah penelitian yang dilakukan dengan melakukan survey awal terhadap 5 (lima) orang karyawan dari PT. Voksel Electric Tbk Berdasarkan survey awal kepuasan kerja karyawan PT. Voksel Electric Tbk maka dapat kita ketahui kepuasan kerja karyawan PT. Voksel Electric Tbk yang terdapat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1  
Survey Awal Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja	TS	STS	Keterangan
1.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan posisi saya saat ini	2	2	Terdapat 92% Karyawan yang bermasalah dengan kepuasan kerja
2.	Memiliki atasan yang selalu memperhatikan karyawannya merupakan salah satu factor yang berpengaruh terhadap kepuasan saya dalam bekerja di perusahaan ini	2	2	
3.	Bekerja pada perusahaan ini membuat saya dapat memenuhi segala kebutuhan dan memberikan kepuasan pada diri saya, sehingga saya tidak memiliki keinginan untuk bekerja pada perusahaan lain	4	1	
4.	Saya merasa puas dengan promosi saya saat ini	3	2	
5.	Tingkat kehadiran saya selalu tinggi karena saya memiliki kepuasan bekerja di perusahaan ini	4	1	
	Total	15 60%	8 32%	

Catatan :  $92\% = 60\% + 32\%$

Kesimpulan : terdapat 92% karyawan yang bermasalah dalam hal kepuasan kerja.

Hasil pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan masih rendah. Berdasarkan hasil survey awal yang telah disebarkan kepada karyawan PT. Voksel Electric Tbk terdapat beberapa masalah yang menjurus pada Kepuasan Kerja. Dengan adanya kepuasan kerja bagi karyawan yang rendah dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang memuaskan dan beresiko tidak mencapai suatu tujuan perusahaan. Untuk itu peneliti ingin meneliti masalah yang ada di Kepuasan kerja karyawan PT. Voksel Electric Tbk.

Berdasarkan survey awal yang di lakukan kepuasan kerja karyawan dapat diketahui bahwa gaji yang diterima oleh karyawan belum sesuai dengan posisi pekerjaannya, karyawan merasa memiliki atasan yang tidak memperhatikan karyawannya dalam bekerja di perusahaan, karyawan merasa bekerja dalam perusahaan ini tidak dapat memenuhi segala kebutuhan dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga karyawan ingin bekerja di perusahaan lain, karyawan tidak merasa puas dengan promosi saat ini, tingkat kehadiran karyawan tidak tinggi karena tidak memiliki kepuasan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam mempengaruhi tingkat kepuasan serta motivasi karyawannya. Lingkungan kerja juga memiliki banyak sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Tempat kerja yang memiliki kualitas menjadi dasar untuk menjaga karyawan pada berbagai tugas dan dapat bekerja secara efektif. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung dan membantu pekerja mengerjakan tugasnya secara lebih efektif, keterampilan, kompetensi terbaik dan sumber daya agar dapat memberikan layanan kualitan yang tinggi.

Menurut Hariani, Isyandi (2015) faktor yang menjadi kepuasan kerja yaitu adalah lingkungan kerja seperti rekan kerja, kompensasi dan juga imbalan dan keadaan dalam ruang lingkungan kerja fisik.

Menurut Sutrisno (2013) lingkungan kerja juga merupakan keseluruhan saran dan prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan dan juga dapat mempengaruhi pekerjaan. Lingkungan kerja terdiri dari fasilitas, peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan dan juga hubungan kerja antara orang yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Berikut ini adalah penelitian yang dilakukan dengan melakukan survei awal kepada 5 (lima) orang karyawan di perusahaan PT.Voksel Electric Tbk. Berdasarkan survey awal lingkungan kerja karyawan PT. Voksel Electric Tbk maka dapat kita ketahui lingkungan kerja karyawan PT. Voksel Electric Tbk yang terdapat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2  
Survey Awal Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja	TS	STS	Keterangan
1.	Penerangan dan pencahayaan di sekitar lingkungan kerja baik	3	1	Terdapat 92% karyawan yang bermasalah dengan lingkungan kerja
2.	Kebersihan di sekitar lingkungan kerja baik	3	2	
3.	Tata warna di lingkungan kerja saya baik dan mendukung pekerjaan saya	3	1	
4.	Dekorasi di lingkungan kerja saya baik	3	2	
5.	Sirkulasi di lingkungan kerja saya baik	3	2	
	Total	15 60%	8 32%	

Sumber : survey awal, 2021

Catatan : 92% = 60%+32%

Kesimpulan : terdapat 92% karyawan yang bermasalah dalam hal lingkungan kerja.

Hasil pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih rendah. Berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarkan kepada karyawan PT. Voksel Electric Tbk terdapat beberapa masalah yang menjurus pada Lingkungan Kerja. Yang menyatakan bahwa lingkungan kerja karyawan yang rendah akan memberikan dampak yang buruk bagi karyawan karena karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga beresiko untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Untuk itu

peneliti ingin meneliti masalah yang ada di Lingkungan kerja karyawan PT. Voksel Electric Tbk.

Berdasarkan survey awal lingkungan kerja maka dapat diketahui unsur lingkungan kerja yaitu penerangan dan pencahayaan di sekitar lingkungan kerja belum baik, karyawan merasa kebersihan di lingkungan kerja belum baik, karyawan merasa tata warna dalam lingkungan kerja tidak mendukung pekerjaan karyawan, karyawan merasa dekorasi dalam lingkungan kerja belum baik, karyawan merasa sirkulasi dalam lingkungan kerja belum baik.

Disiplin merupakan cara yang digunakan untuk memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya baik secara individual maupun dalam kelompok. Selain itu disiplin juga berguna untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Dalam pengelolaan sumber daya manusia bahwa disiplin karyawan yang tinggi adalah semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka kinerja kerja akan tercapai, tanpa adanya kedisiplinan akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Rivai & Mulyadi (2012) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan seorang manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan dalam segala bentuk peraturan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2010) disiplin merupakan kesadaran atau kemauan seseorang untuk patuh terhadap semua peraturan organisasi dan norma sosial. Kesadaran adalah sikap dari seseorang yang secara suka rela dengan mematuhi peraturan dan juga sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan merupakan perilaku, sikap dan tindakan seseorang sesuai dengan aturan perusahaan.

Berikut ini adalah penelitian yang dilakukan dengan melakukan survei awal kepada 5 (lima) orang karyawan di perusahaan PT.Voksel Electric Tbk. Berdasarkan survey awal disiplin kerja karyawan PT. Voksel Electric Tbk maka dapat kita ketahui disiplin kerja karyawan PT. Voksel Electric Tbk yang terdapat pada Tabel 1.3

Tabel 1.3  
Survey Awal Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja	TS	STS	Keterangan
1.	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja	3	2	Terdapat 96% karyawan yang bermasalah dalam hal disiplin kerja
2.	Saya jujur dan teliti dalam bekerja	3	2	
3.	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan	2	3	
4.	Saya memiliki tanggung jawab sebagai karyawan	1	3	
5.	Saya bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas yang diberikan	2	3	
	Total	11 44%	13 52%	

Sumber : survey awal, 2021

Catatan: 96% =44% + 52%

Kesimpulan: terdapat 96% karyawan yang bermasalah dalam hal disiplin kerja.

Hasil pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa disiplin kerja yang masih rendah. Berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarkan kepada karyawan PT. Voksel Electric Tbk terdapat beberapa masalah yang menjurus pada Disiplin Kerja. Dengan adanya tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah dapat membuat karyawan menjadi tidak maksimal dalam mengerjakan tugasnya. Untuk itu peneliti ingin meneliti masalah yang ada di disiplin kerja karyawan PT. Voksel Electric Tbk.

Berdasarkan survey awal disiplin kerja maka dapat kita ketahui bahwa disiplin kerja karyawan tidak selalu datang tepat waktu dalam bekerja, karyawan merasa tidak teliti dan jujur dalam bekerja, karyawan merasa bekerja tidak sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan, karyawan merasa tidak memiliki tanggung jawab, karyawan merasa bekerja tidak sesuai dengan tugas yang diberikan.

Berdasarkan permasalahan diatas tingkat disiplin kerja, lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang atau tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap tanggung jawab kerja terhadap pekerjaannya sendiri dan antara pemimpin dengan sesama karyawan.

PT. Voksel Electric Tbk didirikan di Jakarta, Indonesia pada tahun 1971. PT. Voksel Electric Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di industri kabel dan berfokus pada 4 jenis kabel yaitu Bare copper conductor (BCC), Bare aluminium conductor, Power & control cable dan Optical fiber. Perusahaan ini juga menjual produk di dalam dan luar negeri. Untuk dalam negeri penjualannya yaitu PT. Perusahaan listrik negara (PLN) dan juga PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (Telkom). PT. Voksel Electric Tbk memasok kabel pada kontraktor dan distributor sedangkan untuk penjualan ekspor melakukan ke berbagai negara seperti Singapura, Malaysia, Filipina, Thailand, Vietnam dan lain lain masih banyak lagi. PT. Voksel Electric Tbk berlokasi di Jl. Raya Narogong Km 16, Cileungsi, Bogor 16820 - Indonesia. Oleh karena itu PT Voksel Electric Tbk harus perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan begitu karyawan akan meningkatkan kualitas perusahaan agar dapat mencapai sasaran. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti PT. Voksel Electric Tbk dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang di atas maka judul yang diteliti oleh penulis adalah "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. VOKSEL ELECTRIC TBK DI BOGOR".

## **2. Identifikasi Masalah**



Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas maka dapat di identifikasikan beberapa masalah yang memiliki hubungan antara pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan peningkatan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan:

- 1) Apakah lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
- 2) Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 3) Apakah lingkungan kerja mendukung dalam melakukan pekerjaan?
- 4) Bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan?
- 5) Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 6) Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 7) Apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 8) Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 9) Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 10) Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

### **3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas maka dapat di identifikasikan beberapa masalah yang memiliki hubungan antara pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan peningkatan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan:

- a. Subyek yang diteliti adalah karyawan PT. Voksel Electric,Tbk.

- b. Variabel yang digunakan adalah pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Periode dalam penelitian ini dilakukan pada bulan september - oktober 2021

#### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan dengan pertanyaan adalah:

Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Voksel Electric, Tbk di Bogor?

Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Voksel Electric, Tbk di Bogor?

#### **5. Tujuan dan Manfaat**

##### **a. Tujuan**

Berdasarkan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan topic penelitian diatas, penelitian ini diharapkan mempunyai tujuan dan menjawab permasalahan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Voksel Electric Tbk di Bogor.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Voksel Electric Tbk di Bogor.

##### **b. Manfaat**

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui lingkungan kerja dan disiplin kerja PT. Voksel Electric Tbk terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat untuk mengambil keputusan bagi perusahaan karyawan PT. Voksel Electric Tbk dalam lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Abori, I, Hidayat, N. (2020) Compensation, Work Discipline And Work Motivation Relationships To Employee Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, Volume 4 No 1.
- Adebara, M., Aina, O., & Folashade, R. (2016). Work environment and organizational commitment of staff in academic libraries in Lagos State, Nigeria. *Journal of Applied Information Science and Technology*, 9(1), 39-48.
- Adi, T. S., Aju, I. B., & Ayu, I. B. (2018). Effect Of Competence, Leader Member Exchange And Team work on work discipline, job stress and their impact on employe performance of construction company in east, java indonesia. University of Tujuh Belas Agustus 1945, Surabaya, Indonesia.
- Anggriani, R. M. & Eliyana, A. (2020) The Effect Work Discipline And Compensation on employe performance in the government office. Universitas Airlangga, Indonesia.
- Arif, M., Syaifani, E, P., & Jufrizen, S, Y. (2019) Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance. University Of Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Ashar, M. E., Nurdin, U. D., & Siswadi, Y. (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo. Universitas Abulyatman. *Jurnal Humaniora*, Volume 4 No 1.
- Azahraty. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* 2 (1) : 24-34.
- Cepeda-Carrion, G., Cegarra-Navarro, J. G., & Cillo, V. (2019). Tips to use partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM) in

- knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 23(1), 67–89.
- Ervina (2017) Pengaruh Budaya Kerja, Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Aek Natas. Volume 6 No 1
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluasi Model Persamaan Struktural dengan Unobservable variable-Variabel dan Pengukuran Error. *Jurnal Pemasaran Research*, 18(1), 39.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (8 ed.). Universitas Dipenogoro.
- Goertzen, M. (2017). Introduction to Quantitative Research and Data. *Library Technology Reports*, 53(4), 12.
- Hair, Joe F, Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2018). The Results of PLS-SEM Article information. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hair, Joe F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121.
- Hair, Joseph F, Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (Vol. 7)*.
- Hasman, A. (2015). An introduction to structural equation modeling. *Studies in Health Technology and Informatics*, 213, 3–6.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi & manajemen*. BPF.
- Irfriana, F. S. (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Samsat Painan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP.

- Logahan, M. J., Tjoe, F. T., & Naga (2012) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Jurnal management, fakultas ekonomi dan komunikasi, Binus University*.
- Lubis, M. S., Dalimunthe, R. F., & Siahaan, E. (2019) The Effect Of Learning Organizations, Archivement Motivation Through Work Environment As Moderating Variable On The Job Satisfaction Temporary Employee (Non Medical) In The Administration Service Of North Sumatra University Hospital Medan, Indonesia. *European Journal Of Human Resources Manajement Studies, Volume 3 Issue 1*.
- Maryani, Y., Entang, M. & Tukiran, M (2020) The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline And Employee Performance At The Regional Secretariat Of Bogor City. *International Journal Of Social And Manajement Studies. Volume 2 No 2*
- Muayad, M, D. (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Universitas Trisakti*
- Nilasari, N., Cholifah, & Fattah, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI. *Jurnal Manajement Branchmark, 4(3), 21-31*.
- Pawirosumarto, S, Sarjana, P. K, & Gunawan, R. (2017) The Effect Of Work Environment, Leadership Style And Organizational Culture Toward Job Satisfaction And Its Implication Toward Employee Performance In Parador Hotels And Resorts, Indonesia. *International Journal Of Law And Management, Volume 59 No 6*.
- Pokatong., L, Mananeke., & S, Loindong. (2015) Analisis Kompetensi, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Suluttengo Area Manado. *Universitas Sam Ratulangi Manado. Volume 3 No 2*.

- Prayogi, T., Apriatni, P, E., & Widiartanto (2015) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Koran PT. Maskon Graphy Semarang).
- Priskila, R., & Ie, M. (2021) Pengaruh Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, III(2), 453-462.
- Rahmawanti, P, N., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Universitas Brawijaya.
- Ronnie & Ary. (2013) Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, Volume XVII No 01: hlm 1-144
- Setiawan, A., & Johan, A. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (1st ed.). CV Jejak.
- Setyowati, R., Lambey, L., & Rumokoy, F. (2017) The Effect Of Leadership, Discipline On Employee Performance At PT. Amri Margatama Capital. *Journal EMBA*, University Of Sam Ratulangi Manado.
- Singh, V., & Sharma, S. K. (2016). Analyzing the moderating effects of respondent type and experience on the fuel efficiency improvement in air transport using structural equation modeling. *European Transport Research Review*, 8(2).
- Sudiarditha, R, K, I., Susita, D. & Kartika, T, M. (2019) Compensation And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening. *Jurnal Faculty Economy*, Universitas Negeri Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta Bandung.

- Tenenhaus, M. (2008). Component-based structural equation modelling. *Total Quality Management and Business Excellence*, 19(7–8), 871–886.
- Usakli, A., & Kucukergin, K. G. (2018). Using partial least squares structural equation modeling in hospitality and tourism: Do researchers follow practical guidelines? In *International Journal of Contemporary Hospitality Management* (Vol. 30, Issue 11).
- Yoghan, A. C., Laba, A. R., Balele, A. A. H. (2020) The Effect Work Environment On Organizational Culture And Employee Performance. The Case Of Secretariats Office Of Boven Digoel District. Volume 2 No 4.
- Zikmund, W, G. Babin, B. J., Car, J. C., & Griffin, M. (2012) *Business Resources Methods North Edition*. South western; Cengage Learning



