

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. TUNAS TOYOTA DI JAKARTA  
BARAT**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: FENIANTI**

**NIM: 115190379**

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

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

**2022**

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. TUNAS TOYOTA DI JAKARTA  
BARAT**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: FENIANTI**

**NIM: 115190379**

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

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

**2022**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FRFE-4.7-RO

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Fenanti  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190379  
Program Studi : Ekonomi Manajemen  
Alamat : [REDACTED]  
Telp: -  
HP: [REDACTED]

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, 22 December 2022



Fenanti

Nama Lengkap Mahasiswa

#### 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.

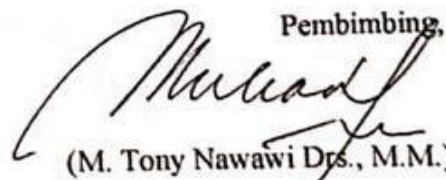
## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

### HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FENIANTI  
NIM : 115190379  
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin  
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.  
Tunas Toyota di Jakarta Barat

Jakarta, 22 December 2022

Pembimbing,  
  
(M. Tony Nawawi Drs., M.M.)

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

### HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FENIANTI  
NIM : 115190379  
PROGRAM/JURUSAN : SI/ MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin  
Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.  
Tunas Toyota di Jakarta Barat

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 19 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - Ida Puspitowati, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : - M.Tony Nawawi, Drs., M.M.  
- Edalmen, S.E., M.M.

Jakarta, 19 Januari 2023

Pembimbing,



(M.Tony Nawawi, Drs., M.M.)

## ***ABSTRACT***

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS**

**JAKARTA**

(A) FENIANTI 115190379

(B) *THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. TUNAS TOYOTA IN WEST JAKARTA*

(C) *XVI + 98 Pages, 20 Tables, 2 Pictures, 6 Attachments*

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, motivation and work discipline on job satisfaction of PT Tunas Toyota employees in West Jakarta. Sampling used is Nonprobability Sampling, with Purposive Sampling technique. The number of respondents was 103 respondents. The sample criteria are employees aged 21-25 years and have worked for less than one year. Data processing was carried out using SmartPLS software version 3.3.3. The results of this study are that the work environment is not positive and not significant on employee job satisfaction, while work motivation and discipline have a positive and significant effect on employee job satisfaction.*

(F) *Keywords: Work Environment, Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction*

(G) *References List 48 (2006- 2021)*

(H) *M. Tony Nawawi Drs., M.M.*

## ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

(A) FENIANTI 115190379

(B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT.TUNAS TOYOTA DI JAKARTA BARAT

(C) XVI + 98 Halaman, 20 Tabel, 2 Gambar, 6 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Tunas Toyota Di Jakarta Barat. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling*, dengan teknik *Purposive Sampling*. Jumlah responden sebanyak 103 responden. Kriteria sampel yaitu karyawan dengan usia 21-25 tahun dan memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.3. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

(G) Daftar Acuan 48 (2006- 2021)

(H) M. Tony Nawawi Drs., M.M.

## **HALAMAN MOTTO**

*Semua yang bisa kau bayangkan itu nyata  
Apabila ingin terus berjuang untuk menggapainya.*



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Karya ini dipersembahkan,  
Untuk keluarga dan sahabat tercinta serta pengajar  
Yang selalu memberi support dan motivasi*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan penyertaan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat. Skripsi ini dibuat bertujuan untuk memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan dukungan serta motivasi kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yaitu kepada terhormat:

1. Bapak M. Tony Nawawi Drs., M.M. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang memberikan dukungan dan pengarahan serta telah meluangkan waktu dan tenaga kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, SE., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Segenap Dosen dan Asisten Dosen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Kepada seluruh keluarga tercinta, khususnya papa (Juseng), mama (Minah), cece (Lilianni), dan koko (Sofian) serta keluarga besar yang telah memberikan dukungan, motivasi dan doa kepada peneliti.
6. Kepada sahabat terdekat peneliti yaitu, Endru Osvaldo, Floren Metta Sheciu, Nanda Vista Lie, Grisliani, Sari Wulan, dan teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
7. Kepada Ferry Irawan, dan Jody Wirawan yang selalu mendukung, menyemangati, dan membantu peneliti dalam keadaan apapun.

8. Kepada teman-teman perkuliahan dan teman-teman disekitar yang selalu bersedia membantu, menyemangati, dan mendukung satu sama lain selama menjalani perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
9. Kepada teman satu bimbingan Lia Fransisca, Sylvia Alysia, dan Joseph Wijaya yang saling membantu dan menyemangati satu sama lain selama proses penulisan skripsi ini.
10. Kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi selama perkuliahan dan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
11. Kepada responden yang telah bersedia mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat beberapa kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti menerima adanya kritik dan saran yang bersifat membangun yang nantinya akan bermanfaat bagi peneliti. Akhir kata, peneliti juga berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Jakarta, 22 Desember 2022



(Fenianti)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A.    Permasalahan .....	1
1.    Latar Belakang Masalah.....	1
2.    Identifikasi Masalah.....	6
3.    Batasan Masalah .....	6
4.    Rumusan Masalah.....	7
B.    Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1.    Tujuan Penelitian .....	7
2.    Manfaat Penelitian .....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9

A.	Gambaran Umum Teori.....	9
1.	Teori Dua Faktor ( <i>Two-Factor Theory</i> ).....	9
2.	Teori Hierarki Kebutuhan ( <i>Hierarchy of Needs</i> ).....	9
B.	Definisi Konseptual Variabel.....	10
1.	Kepuasan Kerja .....	10
2.	Lingkungan Kerja .....	12
3.	Motivasi .....	13
4.	Disiplin Kerja .....	15
C.	Kaitan Antara Variabel-Variabel .....	16
1.	Kaitan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	16
2.	Kaitan Antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja .....	16
3.	Kaitan Antara Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	16
D.	Penelitian yang Relevan .....	17
E.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	20
1.	Kerangka Pemikiran .....	20
2.	Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....		23
A.	Desain Penelitian.....	23
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel .....	23
1.	Populasi.....	23
2.	Teknik Pemilihan Sampel .....	24
3.	Ukuran Sampel .....	24
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen Penelitian.....	24
1.	Operasionalisasi Variabel .....	24
2.	Instrumen Penelitian .....	28

D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	28
1.	Uji Validitas .....	28
2.	Uji Reliabilitas.....	32
E.	Analisis Data.....	33
1.	Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model Analysis</i> ).....	34
2.	Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model Analysis</i> ) .....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		37
A.	Deskripsi Subjek Penelitian .....	37
B.	Deskripsi Objek Penelitian .....	39
C.	Hasil Analisis Data.....	44
1.	Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	45
2.	<i>Prediction Relevance (Q2)</i> .....	45
3.	<i>Effect Size (f<sup>2</sup>)</i> .....	46
4.	<i>Goodness of Fit (GoF)</i> .....	46
5.	Uji Hipotesis.....	47
D.	Pembahasan .....	49
BAB V PENUTUP.....		51
A.	Kesimpulan .....	51
B.	Keterbatasan dan Saran .....	51
1.	Keterbatasan .....	51
2.	Saran .....	51
DAFTAR PUSTAKA.....		54
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....		80
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....		81

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Yang Relevan .....	17
Tabel 3.1. Operasionaliasasi Variabel Independen – Lingkungan Kerja .....	25
Tabel 3.2. Operasionaliasasi Variabel Independen – Motivasi.....	26
Tabel 3.3. Operasionaliasasi Variabel Independen – Disiplin Kerja .....	27
Tabel 3.4. Operasionaliasasi Variabel Dependen – Kepuasan Kerja.....	27
Tabel 3.5. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	29
Tabel 3.6. Hasil <i>Outer Loadings</i> .....	30
Tabel 3.7. Hasil <i>Cross Loadings</i> .....	31
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	37
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Lingkungan Kerja .....	39
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Motivasi .....	41
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Disiplin Kerja .....	42
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja .....	43
Tabel 4.9. Hasil Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	45
Tabel 4.10. Hasil Analisis <i>Cross-Validated Redundancy</i> ( $Q^2$ ) .....	45
Tabel 4.11. Hasil Analisis <i>Effect Size</i> ( $f$ ).....	46
Tabel 4.12. <i>Path Coefficient</i> dan Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i> .....	47

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	22
Gambar 4.1. Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i> .....	48



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	59
Lampiran 2. Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden .....	65
Lampiran 3. Hasil Uji <i>Partial Least-Square</i> .....	74
Lampiran 4. Hasil <i>Outer Loading</i> .....	77
Lampiran 5. Hasil <i>Bootstrapping</i> .....	78
Lampiran 6. Deskripsi Subjek Penelitian .....	79

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Permasalahan**

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

Di era globalisasi ini, salah satu komponen yang berperan penting dalam aktivitas sehari-hari dengan sarana pergerakan masyarakat untuk melakukan kehidupan yaitu transportasi. Perkembangan transportasi yang semakin lama semakin canggih dan terus berkembang ini bisa memudahkan segala hal dan mempersingkat waktu untuk urusan semua orang dalam kehidupannya. Jenis transportasi yang digunakan oleh masyarakat salah satunya adalah mobil. Keunggulan mobil banyak dibandingkan dengan jenis kendaraan lainnya, misalnya dengan menggunakan mobil dapat melindungi seseorang dari panas dan hujan, keamanan berkendara dan kenyamanan.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja (*manpower*) merupakan penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) yang memiliki kemampuan untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk orang lain.

Seseorang dapat diartikan sebagai aset utama yang mengatur, menganalisis dan mengarahkan masalah yang timbul di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menganalisis bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerjanya, karena karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Namun, perusahaan

seringkali menemui hambatan dalam praktiknya. Saat mengukur efektivitas optimalisasi diri karyawan, kepuasan kerja seringkali muncul sebagai variabel penting yang harus diperhitungkan saat mempertimbangkan kepuasan kerja itu sendiri. Hasibuan (2014) yang mendefinisikannya sebagai perasaan senang dan cinta terhadap pekerjaan yang mencerminkan moral, kedisiplinan dan efisiensi kerja. Dengan kata lain, variabel kepuasan kerja itu sendiri mencerminkan kinerja pegawai melalui perasaan senang atau tidak puas dari akibat dari pekerjaan yang dilakukannya.

Beberapa variabel dapat mempengaruhi perubahan kepuasan kerja. Salah satunya adalah variabel lingkungan kerja. Paendong, Sentosa dan Sarpan (2019) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat mendukung dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang efektif oleh karyawan, tetapi juga memberikan keamanan dan kenyamanan karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada rasa kepuasan. dalam diri mereka. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif, seperti yang ditunjukkan oleh Sitinjak (2018) dan Paendong, Sentosa dan Sarpan (2019). Namun Lumentut dan Dotulong (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedarmayanti (2011), mengakui bahwa lingkungan kerja adalah alat dan bahan yang digunakan seseorang bekerja di lingkungan sekitarnya, cara kerjanya dan aturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok. Sutrisno (2010) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah ruang dan prasarana kerja disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, mulai dari tempat kerja itu sendiri, wilayah, alat kerja, kebersihan, penerangan, ketentraman dan hubungan kerja dengan orang di tempat.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel motivasi kerja. Motivasi berasal dari seseorang yang bersedia bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, yang secara sadar dan antusias memperhatikan kebutuhan kerja orang tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Robbins dan Judge (2015).

Bangun (2012), motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang agar dapat melanjutkan tugasnya dalam organisasi sesuai dengan misinya.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel disiplin kerja. Disiplin adalah fungsi operasional yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia. Karena semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dapat dicapai. Disiplin sendiri merupakan kesadaran dan kemauan seorang individu untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada di perusahaan (Hasibuan, 2014).

Disiplin harus diterapkan dalam organisasi. Artinya, tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi karyawan tersebut untuk mewujudkan cita-citanya. Oleh karena itu disiplin merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Disiplin merupakan faktor terpenting yang diperlukan sebagai alat investasi bagi pegawai yang dapat atau ingin mengubah sifat dan perilakunya sedemikian rupa sehingga dapat dikatakan pegawai tersebut memperoleh hasil yang baik apabila pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Nitisemito (2011), mendefinisikan disiplin sebagai sikap, perilaku atau tindakan yang mengikuti aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Pada hakikatnya disiplin merupakan ketaatan yang sungguh-sungguh didukung oleh kesadaran untuk memenuhi tugas, kewajiban dan berperilaku sesuai dengan aturan atau perilaku yang berlaku di lingkungan tertentu (Dessler, 2012). Tujuan utama disiplin adalah untuk memaksimalkan hasil sambil menghindari pemborosan waktu dan energi. Selain itu, tujuan pendisiplinan adalah untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh kelalaian, kesalahan penanganan atau pencurian. Tujuan disiplin adalah untuk mengatasi kesalahan dan kelalaian yang disebabkan oleh kurangnya perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin mencoba memulai pekerjaan dengan lambat atau menyelesaikan pekerjaan terlalu dini karena

penundaan. Disiplin juga bertujuan untuk mengatasi perbedaan karyawan dan mencegah pembangkangan yang disebabkan oleh kesalahpahaman dan salah tafsir.

Saat ini sudah bermacam-macam merek mobil yang dipasarkan di Indonesia. Mobil Toyota sudah menjadi satu brand mobil yang sudah banyak dikenal oleh masyarakat luas termasuk Indonesia. Sehingga tidak heran masyarakat selalu mengincar merek Toyota. Toyota merupakan produsen yang berasal dari negara Jepang, sehingga selalu memberikan pelayanan yang terbaik untuk setiap konsumennya. Keunggulan merek mobil Toyota dibandingkan dengan merek mobil lainnya adalah sparepartnya yang terletak di berbagai daerah yang tersebar luas di Indonesia. Mulai dari bengkel resmi Toyota sampai ke toko otomotif yang menjual sparepart dengan merek Toyota. Disamping itu, harga sparepart dengan merek Toyota terkenal di masyarakat luas yang ramah kantong. Keunggulan mobil Toyota berikutnya adalah tidak pernah ketinggalan zaman dengan fitur-fiturnya. Mobil keluaran Jepang ini selalu memiliki desain mobil yang keren serta aspek kenyamanan penggunaannya selalu dijaga saat mengendarai mobil. Namun demikian, dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat, masih banyak kendala yang membuat sulit tercapainya kepuasan kerja. Kondisi yang masih belum ideal di PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat, yang dimana perusahaan masih menghadapi kendala lain, antara lain karyawan yang tidak sepenuhnya antusias terhadap perusahaan, kurangnya komitmen dan ketidakpuasan terhadap apa yang ditawarkan, perusahaan kepada karyawan, yang pada akhirnya berujung pada perputaran atau pemecatan karyawan. Selain itu, sikap pekerja yang datang terlambat dan istirahat karena kurangnya motivasi. Dalam faktor lingkungan kerja, fenomena yang terjadi pada karyawan merasa kurang terfasilitasi oleh pihak manajemen PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat. Sebagian karyawan memberikan kesan bahwa bekerja di lingkungan PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat kurang menyenangkan. Minimnya sarana dan prasarana di sekitar lingkungan kerja

area kerja berdampak besar terhadap hal-hal seperti tata tertib kerja, keselamatan, kebisingan, penerangan, sirkulasi udara yang baik bahkan hubungan pekerja itu sendiri, sehingga menimbulkan kepuasan kerja tidak maksimal.

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini dan Santoso (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Haerofiatna *et. al* (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan fenomena awal yang telah peneliti temukan yaitu lingkungan kerja yang rendah dari PT.Tunas Toyota di Jakarta Barat. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja dan disiplin yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja organisasi nyatanya memang lebih banyak karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, hal ini memicu kepuasan kerja karyawan di PT.Tunas Toyota di Jakarta Barat menurun.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah terdapat kurangnya kepuasan kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja yang kurang dalam bekerja. Di suatu perusahaan baik di bidang manufaktur ataupun jasa tentu memiliki permasalahan dalam sumber daya manusianya, termasuk juga pada perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan mobil yaitu PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat. Suatu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan mobil ini kepuasan kerja karyawan sangat penting. Berdasarkan observasi yang dilakukan, terdapat fenomena kurangnya kepuasan kerja karyawan. Kurangnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mengurangi kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas kerja. Selain itu, ada beberapa masalah lain seperti disiplin kerja yang buruk. Selain itu, kurangnya motivasi dari pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan juga menyebabkan kepuasan kerja. Dengan penelitian ini peneliti ingin membuktikan secara langsung dan secara menyeluruh pengaruh antara lingkungan kerja,

motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan beberapa hasil penelitian terdahulu diatas maka saya akan meneliti judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat.

## **2. Identifikasi Masalah**

- a. Kurangnya lingkungan kerja yang kurang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan dalam bekerja.
- b. Menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja yang dihadapi oleh karyawan.
- c. Menurunnya disiplin kerja karyawan dalam bidang pekerjaan.
- d. Kurangnya tingkat kepuasan kerja karyawan dalam penelitian di perusahaan.
- e. Kurangnya sosialisasi antara karyawan dalam bekerja.

## **3. Batasan Masalah**

Batasan masalah diartikan agar penelitian yang diteliti tidak keluar dari sasaran dan tidak menyimpang dari analisis. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Melakukan penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- b. Melakukan penelitian terkait pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
- c. Melakukan penelitian terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
- d. Objek dan subjek penelitian yang diteliti adalah karyawan dengan kriteria umur 21-25 tahun dan masa kerja minimal kurang dari satu tahun di PT.Tunas Toyota di Jakarta Barat.

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

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat?
- b. Apakah terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat?
- c. Apakah terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat?

### **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang dapat dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Tunas Toyota di Jakarta Barat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Tunas Toyota di Jakarta Barat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Tunas Toyota di Jakarta Barat.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

Manfaat pada penelitian ini, yaitu:

- a. Bagi penulis

Manfaat dari penelitian ini bagi penulis adalah supaya dapat menambah pengetahuan serta wawasan terkait kepuasan kerja bagi karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Penulis juga dapat menambah ilmu dari hal-hal yang berhubungan dengan variabel-variabel tersebut serta faktor yang mempengaruhinya dan penerapannya di lapangan. Penelitian ini



juga digunakan untuk memenuhi syarat kelulusan untuk penulis sebagai tugas akhir.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan supaya membantu perusahaan dalam mengetahui pentingnya lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di perusahaan. Selain itu, bisa juga digunakan dalam evaluasi terkait kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Manfaat dari penelitian ini bagi pihak selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian ilmu dan juga dapat menambah referensi terkait dengan variabel-variabel yang diteliti yaitu, lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Serta penelitian ini diharapkan bisa dapat menambah wawasan dan pemahaman bagi masyarakat umum dan peneliti selanjutnya terkait variabel yang diteliti.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatera.
- Apridar., & Adamy, M. (2018). The effect of job satisfaction and work motivation on organizational commitment and organizational citizenship behavior in BNI in the working area of Bank Indonesia Lhokseumawe. *Emerald Reach Proceeding Series*, 1, 1-5.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach Seventh Edition*. United Kingdom: Wiley.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dessler, G. (2012). *Human Resource Management*. New Jersey: John Willey and Sons.
- Djari, J.A. dan F. Sitepu. (2017). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai: Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. *Dinamika Bahari: Journal of Maritime Dynamic*, 7(2): 1740-1745.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haerofiatna., Erlangga, H., Nurjaya., Mulyana, Y., et al (2021). The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Job Satisfaction and Teachers Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109-117.

- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM) second edition*. London: Sage.
- Hasibuan, M.S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Juniari, N.K.E., Riana, I.G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kho, B. (2020). Teori Dua Faktor Herzberg (Teori Motivator-Hygiene). Diakses 12 Januari 2022 dari <https://ilmumanajemenindustri.com/teori-dua-faktor-herzberg-teori-motivator-hygiene/>
- Lumentut, M.D.S., & Dotulong, L.O.H. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1): 74-85.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.P., & Setyono, S. (2021). The role of work motivation, discipline, and remuneration in building performance of civil servants. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(6).
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Michael, & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Niagamas Lestari Gemilang di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 182-188.

- Mendari, A.S. (2010). Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa. *Widya Warta*, 1(34). Nawawi, M. T. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/ti Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Outsourcing PT. J Yang Ditempatkan Di Kampus II Untar Jakarta). 3(13), 129–147.
- Nitisemito, A.S. (2011). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia. Jakarta: Ghalia.
- Nopitasari, E., & Krisnandi, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1),15-30.
- Paendong, J.E., Sentosa., & Sarpan. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2): 33-49.
- Parimita, W., S. Khoriyah., & Handaru, A.W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1): 125-144.
- Papinczak, T. (2012). Perceptions of Job Satisfaction Relating to Affective Organization Commitment. *Medical Education*,48, 953-962.
- Putri, T. A., & Wulansari, P. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada yayasan pendidikan Telkom Bandung). *E-Proceeding of Management*, 7(2), 5505-5515.
- Rinaldi, E., & Riyanto, S. (2021). The effect of work motivation, work environment, and job satisfaction on organizational citizenship behavior and their impact on employees performance of RSU Menteng Mitra Afia during the Covid-19 pandemic. *International*

- Journal of Research in Business and Social Science*, 10(6), 101-110.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Organizational Behavior*. 16th Edition. New Jersey: Pearson.
- Sarittama, N., & Noerman, T. (2017). Strategi kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan generasi y PT. Bank BRI Wilayah I Jakarta. *Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi Perbanas*, 1(1), 45-54.
- Sarstedt, M., Ringle, C.M., & Hair, J. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Berlin: Springer.
- Schubring, S., Lorscheid, I., Meyer, M., & Ringle, C. M. (2016). The PLS agent: Predictive modeling with PLS-SEM and agent-based simulation. *Journal of Business Research*, 4604-4612.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sitinjak, L.N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2): 162-168.
- Sugiono, E., & Pratista, R.M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Rafa Topaz Utama. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2): 43-58.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Bogor: Mitra Wacana Media.

- Supriyadi, M.F., Priadana, S., & Setia, B.I. (2017). Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 10(2): 24-33.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Waluyo, M. (2016). Mudah cepat tepat penggunaan tools amos dalam aplikasi (SEM). Jawa Timur: UPN Veteran Jatim.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F.T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203-212.
- Yunliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2)

