

Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Bringin Gigantara

Komang Ayu Aprilia Anggreni ⁽¹⁾

I Gede Aryana Mahayasa⁽²⁾

I Made Risma M. Arsha⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,

Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238

e-mail: Anggreniayu2001@gmail.com

ABSTRACT

Job satisfaction is a form of response given by employees emotionally and affectively to the work done. Job satisfaction can be influenced by many factors such as the work environment, leadership style and work discipline. The formulation of the problem and objectives in this study are how and to determine the influence of the work environment, leadership style and work discipline on employee satisfaction. The location of this study was employees of PT Bringin Gigantara, Denpasar Branch and the sample used was 30 respondents. The data analysis techniques used were Validity Test, Reliability, Classical Assumption, Multiple Linear Regression, Determination Coefficient, t-test and F-test. Based on the results of the study, it can be seen that the work environment has a significant positive effect on employee satisfaction, leadership style has a significant positive effect on employee satisfaction, work discipline has a significant positive effect on employee satisfaction and simultaneously the work environment, leadership style and work discipline have a significant effect on employee satisfaction, The magnitude of the influence of independent variables on employee satisfaction is 56.9%.

Keywords: *Work Environment; Leadership Style; Work Discipline; Employee Satisfaction*

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan bentuk respon yang diberikan oleh karyawan secara emosional dan afektif pada pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi banyak faktor seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja. Rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini bagaimanakah dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan karyawan. Lokasi penelitian ini karyawan PT. Bringin Gigantara Cabang Denpasar dan sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan, kedisiplinan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan dan secara simultan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan karyawan adalah 56,9%.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kedisiplinan Kerja; Kepuasan Karyawan*

Pendahuluan

Kepuasan kerja menurut Noufal (2020) adalah pandangan seseorang terkait berbagai aspek dari pekerjaannya. Pandangan dapat muncul dalam bentuk emosi dan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja adalah respons emosional dan afektif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani Kristin *et al.* (2022). Maulidah *et al.* (2022) juga menyatakan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja. Untuk mencapainya, perlu meningkatkan elemen-elemen yang berpengaruh, di antaranya adalah evaluasi diri. Gulo (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari kompensasi yang sering kali menjadi harapan bagi karyawan.

Hubungan antara keduanya tercermin dengan jelas, di mana kompensasi yang memadai dapat menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Tingkat kepuasan kerja akan meningkat ketika keinginan dan kebutuhan karyawan dalam pekerjaan terpenuhi, sehingga kompensasi yang diberikan akan dirasakan dengan baik. Atmaja (2022) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja, di antaranya adalah kompensasi, promosi, lingkungan fisik, lingkungan non-fisik, serta karakteristik pekerjaan. Terdapat juga kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, di mana para karyawan merasa senang dengan penghargaan yang mereka terima, berupa voucher belanja senilai Rp 500.000. Tentu sepertinya ada kesalahan format atau simbol dalam teks yang Anda berikan. Tentu, silakan berikan teks yang ingin Anda parafrasekan, dan saya akan membantu mengubah kata-katanya. Selain itu, juga bisa mendapatkan penghargaan jika berhasil mencapai target yang ditetapkan setiap bulannya. Hal ini membuat karyawan merasa senang dan lebih termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan mereka. Kepemimpinan merupakan suatu proses di mana seorang pemimpin memengaruhi dan memberikan teladan kepada anggota timnya untuk mencapai tujuan perusahaan di PT. Brigin Gigantara ialah nama yang bersangkutan. Hal ini dapat beradaptasi dengan situasi dan kondisi yang ada serta mampu memastikan tindakan perbaikan untuk meningkatkan kepuasan lebih lanjut. Susanti & Mardika (2021) menyatakan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan karyawan tidak hanya dapat mendukung dan memfasilitasi pelaksanaan tugas serta pekerjaan karyawan secara efisien, tetapi juga menciptakan keamanan dan kenyamanan bagi mereka. Pada akhirnya, hal ini dapat menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan.

Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar lokasi pekerjaan karyawan dan dapat berpengaruh pada cara mereka menyelesaikan tugas-tugas mereka. Menurut Haedar (2017), lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tanggung jawab yang diemban, seperti kebersihan, ruang kerja, dan

faktor-faktor lainnya. Temuan studi ini juga mendukung studi sebelumnya, antara lain oleh Vahera (2021), Mukmin & Prasetyo (2021) dan Sinurat (2020) menghasilkan jika benar gaya kepemimpinan mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan

Lestari (2020) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri akan berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu, kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja secara individual. Kedua variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan jika dipertimbangkan bersama. Selain lingkungan kerja, faktor yang dapat memengaruhi kepuasan karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Pusparani (2021), faktor-faktor yang mendukung lingkungan kerja meliputi hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan fasilitas yang tersedia. Hasil dari wawancara yang aku lakukan di perusahaan PT. Bringin Gigantara menyatakan bahwa lingkungan kerja di industri tersebut sangat menguntungkan, baik di ruang kantor maupun di area lapangan. Tersedia pula fasilitas yang memadai disediakan oleh kantor, seperti komputer, kendaraan, dan peralatan kantor lainnya. Gaya kepemimpinan adalah karakteristik yang ditunjukkan oleh pemimpin untuk memengaruhi anggota tim dalam mencapai sasaran organisasi. Tentu saja, identitas yang disampaikan di sini berhubungan dengan berbagai perilaku yang dapat digunakan untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain, seperti staf bawahannya atau anggota suatu organisasi Rivai (2014). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian-penelitian terdahulu berikut ini Harvino Putra & Bangkinang (2023), Saputra (2021), dan Winata *et al.* (2022) menghasilkan jika benar lingkungan kerja mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Menurut Silvandi *et al.* (2022), ada empat indikator yang menunjukkan gaya kepemimpinan, yaitu pemimpin yang memberikan arahan (*leader directiveness*), pemimpin yang memberikan dukungan (*leader supportiveness*), dan pemimpin yang melibatkan partisipasi (*participative leadership*). Pemimpin yang fokus pada pencapaian. Hasil dari wawancara yang telah saya lakukan dengan perusahaan PT. Bringin Gigantara menyatakan bahwa gaya kepemimpinan di industri ini sangat disiplin dan kinerjanya sangat memuaskan karena setiap tahunnya memiliki target kinerja yang diupayakan sejalan dengan perencanaan yang ditetapkan oleh pusat. Temuan studi ini juga mendukung studi sebelumnya, antara lain oleh Vahera (2021), Mukmin & Prasetyo (2021), dan Darmawan & Putri (2017) menghasilkan jika benar gaya kepemimpinan mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Disiplin kerja adalah kekuatan yang berkembang dalam diri seorang pegawai, yang secara sukarela bersedia untuk menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, nilai-nilai kerja, serta

sikap yang positif Farisi *et al.* (2020). Menurut Hasibuan (2005), indikator yang mendukung ketertiban kerja meliputi beberapa elemen disiplin, antara lain: tujuan dan kompetensi, teladan dari pemimpin, imbalan, keadilan, pengawasan yang kontinu, sanksi yang tegas, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan. Munazilah & Iryanti (2023) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang penting antara disiplin kerja dan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah memberikan disiplin kerja yang baik kepada mereka, sehingga kepuasan karyawan akan terus meningkat. Hasil interview yang telah saya lakukan dengan perusahaan PT. Bringin Gigantara menyatakan bahwa disiplin kerja di industri itu dapat dilihat melalui data kehadiran karyawan. Hasil dari wawancara yang telah saya lakukan di PT. Bringin Gigantara menghadapi sejumlah fenomena terkait kepuasan kerja karyawan di mana terdapat masalah mengenai keterlambatan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian-penelitian terdahulu berikut ini Yanti & Triansari (2021), Iswara Putri *et al.* (2021), dan Ahya Rizqiah (2022) menghasilkan jika benar mempengaruhi positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kepuasan karyawan.

Fenomena kedua terjadi pada jam kerja yang seharusnya dioptimalkan menjadi 8 jam, namun di perusahaan PT Bringin Gigantara, karyawan sering kali harus melaksanakan lembur selama lebih dari 1 jam. Meskipun demikian, tingkat kepuasan kerja dapat dianalisis melalui kehadiran karyawan, yang dipengaruhi oleh regulasi yang diterapkan oleh perusahaan. Pengukuran kepuasan karyawan tidak hanya dapat dilihat dari tingkat absensi, tetapi juga dapat dinilai melalui aspek penghargaan, bonus, dan penghasilan yang diterima. PT. Bringin Gigantara telah memperbaiki sistem sumber daya manusia yang memberikan penghargaan atas pelayanan melalui pengembangan karir yang didasarkan pada kinerja. PT. Bringin Gigantara juga mendorong para karyawannya untuk bekerja dengan giat, menunjukkan semangat yang tinggi, serta mengambil tanggung jawab yang tepat demi menghasilkan produk berkualitas internasional dengan menerapkan pola dan sistem pelatihan yang sesuai dengan pedoman masing-masing. Dalam situasi ini, PT. Bringin Gigantara dapat menerapkan strategi untuk meningkatkan status pribadi dengan memaksimalkan kepemimpinan di dalam industri. Dengan menerapkan sistem pelatihan dan motivasi kerja yang efektif, perusahaan dapat memanfaatkan potensi karyawannya secara maksimal, meningkatkan produktivitas staf, menjalankan misi perusahaan dengan efisien dan efektif, serta memperbesar peluang keberhasilan dalam industri. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian-penelitian terdahulu berikut ini Iswara Putri *et al.* (2021), Pratama (2023) dan Sutaguna (2022) menghasilkan jika benar mempengaruhi signifikan antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan karyawan.

Bedasarkan latar belakang dari pokok permasalahan diatas bahwa hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Mila (2023) mengemukakan bahwa ada peran nyata dari lingkungan kerja membentuk kepuasan kerja. Selain itu pembentukan kepuasan kerja karyawan juga terbukti akibat adanya pengaruh signifikan dari budaya organisasi. Secara simultan, lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan untuk membentuk kepuasan kerja karyawan. Selain lingkungan kerja faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu gaya kepemimpinan.

H₁: Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Bringin Gigantara cabang Denpasar

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendro & Pranogyo (2022) mengemukakan bahwa hasil secara parsial variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2018) mengemukakan bahwa hasil kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan peneliti selanjutnya yaitu Dian (2023), mengemukakan bahwa hasil kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan. Dengan adanya kepuasan karyawan, maka lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan bisa dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja.

H₂: Diduga Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Bringin Gigantara Cabang Denpasar

Hasibuan (2019) juga menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian dari Trisna (2023) bahwa hasil ini menunjukkan hasil bahwa kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Diamond Cold Storage.

H₃: Diduga Kedisiplinan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Bringin Gigantara Cabang Denpasar

Robbins (2019) menyatakan bahwa salah satu faktor yang meningkatkan kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Kondisi kerja yang baik merupakan salah satu jenis kondisi kerja yang mendukung. Karyawan memerlukan lingkungan kerja yang baik. Hubungan yang harmonis antara pemimpin dan pegawai memerlukan kecerdasan, antara lain kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, spiritual, dan komunikasi, serta kecerdasan tanggung jawab. Disiplin harus ditegakkan dalam organisasi bisnis. Tanpa dukungan disipliner yang tepat. Pratama

(2023) mengemukakan hasil penelitian gaya kepemimpinan, penguat sumber daya manusia dan lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Bank Mandiri cabang Kota Magelang. Selanjutnya adapun penelitian yang dilakukan oleh Sutaguna (2022) mengemukakan hasil bahwa pengaruh langsung memiliki nilai yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh paket remunerasi terhadap *Turnover Intention* pada PT Kruing Lestari Jaya.

H₄: Diduga Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Bringin Gigantara Cabang Denpasar.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bringin Giantara Cabang Denpasar yang beralamat di Jalan Pondok Indah No 9, Kel. Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80118. Penelitian ini mengkaji dampak lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pekerjaan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan. Data berupa data primer dan sekunder diperlukan untuk menyusun penelitian: data primer dapat diperoleh berupa pendapat subjek melalui wawancara individu atau kelompok, observasi objek (fisik), peristiwa dan kegiatan, hasil tes, tabel dan daftar pertanyaan yang harus diisi. Data sekunder yang umum mencakup informasi tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan tingkat keterlibatan karyawan di PT. Bringin Gigantara cabang Denpasar. Seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang yang mengikuti penelitian ini bekerja di PT. Bringin Giantara Cabang Denpasar. Studi ini menggunakan teknik sampling jenuh agar menentukan besarnya sampel. Hal ini terjadi bila ukuran sampelnya kecil yaitu kurang dari 100 peneliti yang tertarik untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang minimal, sehingga besar sampel untuk penelitian ini adalah 30 pekerja PT. Bringin gigantara cabang denpasar. Analisis regresi berganda ialah metode statistik yang menggunakan beberapa variabel independen untuk memprediksi suatu variabel dependen.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari penelitian ini, pengujian instrumen terhadap kuesioner dengan 30 responden menunjukkan bahwa semua indikator variabel dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan karyawan, dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasinya di atas 0,30. Setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan karyawan dinyatakan reliabel karena nilai alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60.

Hasil uji Normalitas adalah $< 0,05$, yang menandakan bahwa data terdistribusi secara normal. Maka, bisa di beri kesimpulan bahwa model tersebut memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji multikolinearitas menghasilkan jika semua variabel independen memiliki nilai tolerance di atas $0,10$, serta hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF >10 jika nilai Asymp. Sig. memiliki nilai signifikan $0,200$ (*two-tailed*). Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing model $< 0,05$. Pada model regresi ini, hal ini berarti bahwa variasi residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak konsisten atau tidak memiliki kecenderungan heteroskedastisitas.

Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 26.0*.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.081	5.954		.014
	Lingkungan Kerja	.626	.286	.303	2.190
	Gaya Kepemimpinan	.427	.200	.315	2.137
	Kedisiplinan Kerja	.489	.173	.390	2.826
					Sig.
					.989
					.038
					.042
					.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi studi ini ialah:

$Y=0,081 + 0,626X_1 + 0,427X_2 + 0,489X_3+ e$

Tabel 2. Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.569	5.061

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Pengolahan data (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1056.449	3	352.150	13.751	.000 ^b
	Residual	665.851	26	25.610		
	Total	1722.300	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kedisplinan Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah (2024)

Melalui tabel di atas, nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai R-squared ialah sebanyak 0,613. Hal ini berarti 61,3% variasi variabel kepuasan karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan disiplin kerja (X3). Sisanya (100% - 61,3% = 38,7%) dijelaskan oleh aspek-aspek di luar model studi ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dibandingkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,626, nilai t-tabel = 1,705 dan nilai t-hitung = 2,190, nilai signifikansi = 0,038 pada $\alpha = 0,05$, yang secara parsial berarti variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y). Artinya, jika variabel lingkungan kerja (X1) meningkat, maka kepuasan karyawan (Y) akan meningkat. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan karyawan PT. Bringin Gigantara Cabang Denpasar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian-penelitian terdahulu berikut ini Saputra (2021) dan Vahera (2021)menghasilkan jika benar lingkungan kerja mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 2,137 terhadap nilai ttabel = 1,705, nilai signifikansi = 0,042 dan nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini secara parsial berarti variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y). Artinya, jika variabel gaya kepemimpinan (X2) meningkat maka kepuasan karyawan (Y) akan meningkat. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin

baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kepuasan karyawan PT Bringin Gigantara Cabang Denpasar. Temuan studi ini juga mendukung studi sebelumnya, antara lain oleh Ahya Rizqiah (2022) dan Hendro & Pranogyo (2022) menghasilkan jika benar gaya kepemimpinan mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,826$ terhadap nilai $t_{tabel} = 1,705$, nilai signifikansi = 0,009 dan $\alpha = 0,05$. Hal ini secara parsial berarti variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y). Artinya jika variabel disiplin kerja (X3) meningkat maka kepuasan karyawan (Y) meningkat. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kepuasan karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti bahwa di PT Bringin Gigantara cabang Denpasar, disiplin kerja yang lebih baik akan meningkatkan kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian-penelitian terdahulu berikut ini Yuliantini & Santoso (2020) dan Rahayu & Dahlia (2023) menghasilkan jika benar mempengaruhi positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kepuasan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 13,751$ terhadap nilai $F_{tabel} = 2,98$, nilai signifikansi = 0,000 serta angka $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) serta disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y) secara simultan. Artinya jika secara simultan variabel lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) serta disiplin kerja (X3) meningkat maka kepuasan karyawan (Y) akan meningkat. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian-penelitian terdahulu berikut ini Robbins (2019), Pratama (2023) dan Sutaguna (2022) serta Wulansari (2023) menghasilkan jika benar mempengaruhi signifikan antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan karyawan.

Simpulan

Lingkungan kerja mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bringin Gigantara Cabang Denpasar. Gaya kepemimpinan mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bringin Gigantara Cabang Denpasar. Kedisiplinan kerja mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bringin Gigantara Cabang Denpasar. Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja mempengaruhi signifikan secara simultan terhadap kepuasan

karyawan pada PT. Bringin Gigantara Cabang Denpasar. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam aspek-aspek lain yang tidak diteliti dalam studi ini yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan selain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan maupun kedisiplinan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahya Rizqiah. (2022). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Projectp Coal Project*. Fakultas Manajemen, Universitas Islam Kalimantan.
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten). *Jumanis – Baja*. Vol. 8 (1). Hal 81-98. <https://doi.org/10.47080>
- Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas. Jurnal Ilmu Akuntansi*. Vol. 10 (1). Hal 1-18. <https://doi.org/10.15408/akt.v10i1.6109>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. Vol. 4 (1). Hal 15-33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Harvino Putra, R., & Bangkinang, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perhubungan Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia (JRMI)*. Vol. 5 (2). <https://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi>
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Bumi Aksara.
- Hendro, J., & Pranogyo, A. B. (2022). Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur. *E-Journal Universitas Malikussaleh*. Vol. 7 (2). <http://ojs.unimal.ac.id/index.php/jmind>
- Iswara Putri, F., Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *BRILIANT: Jurnal Riset Dan Konseptual*. Vol. 6 (3). <https://doi.org/10.28926/briliant>
- Kristin, D., Marlina, E., Lawita, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *In Economics, Accounting and Business Journal*. Vol. 2 (1). Hal 97-107. www.alfamartku.com
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*. Vol. 3 (2). Hal. 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*. Vol. 4 (2). Hal. 123–136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- Munazilah, S. N., & Iryanti, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*. Vol. 5 (2). Hal. 1841–1849. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6589>
- Noufal, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi*. Vol. 4 (1). <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.34>

-
- Nur Azzizah Yupiter Gulo, S. (2023). Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen TSM*. Vol. 3 (2). Hal. 139–148. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Vol. 2 (4). Hal. 534-543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. Vol. 6 (1). Hal. 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*. Vol. 7 (1). Hal. 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Silvandi, A. S., Ananda, A. D., Deanova, C. M., Ayu, G. A., & Syamsyir, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Pasar Payakumbuh. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*. Vol. 3 (3). Hal. 143-153. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v3i3.163>
- Sinurat. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan*. Fakultas Ekonomi - Universitas Methodist Indonesia.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Vol. 3 (3).
- Sutaguna, N. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*. Vol. 4 (5). Hal. 392-399.
- Vahera, D. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*. Vol. 2 (1). Hal. 58-67.
- Winata, E., Sari Lubis, K., Meliza, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. *Proceedings Economic, Social Science, Computer, Agriculture and Fisheries (ESCAF)*. Hal 69-75
- Wulansari, K. Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Panen pada PT Pratama Agro Sawit Terusan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Vol 23(1). Hal. 314-318. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3517>
- Yanti, & Triansari. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina. *JMPP: Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*. Vol. 4 (2). Hal. 115-122. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i2.29166>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia* Vol. 16 (2). Hal. 29-44.