

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Kelapa Gading Barat

¹Dwi Aprilia Suryani, ²Rahayu Endang Suryani, ³Farida, ⁴Estu Mahanani, ⁵Ruwaida
^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada
Indonesia Y.A.I, Jakarta

E-mail: ¹dwi_aprilia_20@upi-yai.ac.id, ²rahayuendang.@upi-yai.ac.id, ³farida@upi-yai.ac.id, ⁴estu.mahanani@upiyai.ac.id, ⁵ruwaida@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Kelapa Gading Barat. Dalam penelitian ini metode yang digunakan ialah Penelitian Deskriptif dengan metode pengumpulan data wawancara dan kuesioner. Analisis statistik menggunakan program SmartPLS (Smart Partial Least Square) versi 4. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebesar 128 pegawai melalui teknik sampling jenuh. Hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0,009 < 0,05$ dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,626 > 1,96$. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0,046 < 0,05$ dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $1,995 > 1,96$. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $4,994 > 1,96$. Berdasarkan hasil uji validitas penelitian yang dilakukan oleh penulis terhadap Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Kelurahan Kelapa Gading Barat disimpulkan bahwa variabel yang sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Kelurahan Kelapa Gading Barat yaitu variabel Lingkungan Kerja

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of work discipline, work load and work environment on job satisfaction of employees handling infrastructure and public facilities in Kelapa Gading Barat sub-district. In this research, the method used is descriptive research using interview and questionnaire data collection methods. Statistical analysis uses the SmartPLS (Smart Partial Least Square) program version 4. This research uses a saturated sample of 128 employees using a saturated sampling technique. The results of the T Test research show that Work Discipline has a positive and partially significant effect on Job Satisfaction of $0.009 < 0.05$ with a calculated t value $> t$ table, namely $2.626 > 1.96$. Workload has a partially positive and significant effect on Job Satisfaction of $0.046 < 0.05$ with a calculated t value $> t$ table, namely $1.995 > 1.96$. The work environment has a positive and partially significant effect on job satisfaction of $0.000 < 0.05$ with a calculated t value $> t$ table, namely $4.994 > 1.96$. Based on the results of the research validity test conducted by the author on employees handling infrastructure and public facilities in West Kelapa Gading Sub-District, it was concluded that the variable that greatly influences job satisfaction among employees handling infrastructure and public facilities in West Kelapa Gading Sub-District, is the work environment variable.

Keywords: Work Discipline, Workload, Work Environment, and Employee Job Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta telah menciptakan beberapa program unggulan yang dapat memberikan sebuah perubahan besar bagi masyarakat dan lingkungan kota DKI Jakarta. Salah satu program unggulannya yaitu Penanganan dan Prasarana Sarana Umum (PPSU) atau dikenal sebagai pasukan orange yang membantu menyelesaikan persoalan, menjaga, dan merawat sarana dan prasarana khususnya menyangkut jalan, saluran taman, kebersihan, dan penerangan jalan umum yang terdapat di tingkat Kelurahan Provinsi DKI Jakarta dalam rangka memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat. Dalam (Rahayu, 2015) pelaksanaan Penanganan dan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Tingkat Kelurahan dalam melaksanakan tugasnya, terdapat koordinator lapangan yang menunjuk pembagian Penanganan dan Prasarana Sarana Umum (PPSU) sebagai Mandor Lapangan guna kelancaran pekerjaan di lapangan.

Pada program ini, Gubernur DKI Jakarta melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala dalam laporan 3 (tiga) bulan sekali kepada Penanganan dan Prasarana Sarana Umum (PPSU) di Kelurahan, serta memonitor penilaian kinerjanya dari laman <https://epjlp.jakarta.go.id/>. Menurut (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan serangkaian sistem aktivitas pekerjaan yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia atau tenaga kerja yang bersedia, siap serta mampu memberikan sebuah kontribusi yang baik kepada perusahaan supaya dapat bekerja sama dengan efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu dan organisasi. Dalam sebuah perusahaan atau instansi, pegawai tidak hanya sekedar melakukan pekerjaannya saja, tetapi menghadapi sebuah integritas dalam sebuah perusahaan, kebijakan atasan, berbagai situasi yang menyangkut hubungan dengan rekan kerjanya dengan

imbangan yang mereka akan terima. Seseorang mau bekerja karena adanya faktor dorongan dalam dirinya untuk mencapai harapan yang lebih baik dan memperoleh kepuasan. Kepuasan kerja ialah faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena kepuasan kerja memengaruhi perilaku kerja setiap pegawainya seperti perilaku malas, rajin, ataupun produktif.

Data Absensi Pegawai PPSU Kelurahan Kelapa Gading Barat
Periode Triwulan I 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	Alfa	
Januari	138	10	3	2	49
Februari	138	19	5	1	67
Maret	138	8	6	0	45
Jumlah		37	14	3	161

Berdasarkan data absensi pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Kelapa Gading Barat yang peneliti dapatkan dalam triwulan I tahun 2024, memperlihatkan bahwa pegawai PPSU ini menunjukkan kurangnya kedisiplinan dalam absensi khususnya pada total keterlambatan yang ada disetiap harinya di triwulan I sudah mencapai 161 kali dan adanya izin sakit tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Jumlah keterlambatan tertinggi yaitu pada bulan Februari sebanyak 67 kali. Pegawai PPSU bekerja selama 8 jam perhari (6 hari kerja dalam seminggu) dengan tingkat intensitas beban kerja mereka seperti menyapu jalan, mengangkat sampah, membersihkan saluran air, dan membersihkan taman menyebabkan PPSU kelelahan fisik ditambah lagi pandangan masyarakat tentang pekerjaan PPSU dipandang sebelah mata karena perbedaan perlakuan berdasarkan usia, jenis kelamin, atau latar belakang etnis sehingga berakibat pada mental PPSU dan penurunan produktivitas kerjanya.

Pegawai PPSU sebagai garda terdepan dalam menjaga kebersihan dan keindahan lingkungan Jakarta. PPSU harus mengdapi lingkungan yang terpapar langsung dengan kotoran/sampah, menghadapi bau yang tidak sedap, bekerja di bawah terik matahari atau diterjang hujan, sampai bekerja di tempat yang

berbahaya, seperti di dekat jalan raya atau saluran air. Oleh karena itu, pekerjaan PPSU ini memiliki beberapa resiko, seperti kecelakaan lalu lintas, terserang penyakit, dan diganggu oleh oknum yang tidak bertanggung jawab.

Pandangan masyarakat seringkali menganggap pekerjaan PPSU sebagai pekerja kasar yang tidak berpendidikan bahkan ada pegawai PPSU yang pernah menjadi korban kekerasan dan pelecehan dari masyarakat seperti dilempari sampah, dihina, bahkan tuduhan tercela lainnya, ini bisa menimbulkan stigma dan diskriminasi terhadap adap pegawai PPSU.

Koordinator lapangan PPSU memiliki peran penting dalam memimpin dan mengawasi tiap pembagian pekerjaan PPSU di lapangan, yang bertanggung jawab dan memastikan PPSU menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, tetapi peneliti melihat yang terjadi pada PPSU Kelurahan Kelapa Gading Barat ini memiliki suatu kendala yaitu ada koordinator lapangan yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik bahkan mengabaikan tugasnya yang berakibat tidak terpantaunya dengan baik hasil kerja PPSU yang beresiko PPSU melakukan pekerjaan dengan kualitas rendah, seperti tidak membersihkan sampah sampai tuntas atau tidak melakukan perawatan taman dengan benar.

Dari permasalahan diatas, maka rumusan dalam penelitian ini adalah (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Penanganan dan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Kelapa Gading Barat ? (2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Penanganan dan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Kelapa Gading Barat ? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Penanganan dan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Kelapa Gading Barat ?.

2. LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut (Indrasari, 2017) Kepuasan Kerja merupakan respon yang mempengaruhi keadaan perasaan dan emosi terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang sehingga seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan atau tidak puas dengan salah satu aspek lainnya. Menurut (Rezeki, et al., 2021) Kepuasan kerja merupakan sesuatu keadaan sifat individual karena tiap individu memiliki perspektif kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sifat yang berlaku dalam diri tiap individu tersebut, semakin banyak perspektif dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Menurut (Robbins & Judge, 2014) Kepuasan kerja merupakan perasaan positif akibat pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terkait pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak merasa puas akan memiliki perasaan negatif terkait pekerjaan tersebut.

Menurut Robbins (Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu; 1) Pekerjaan yang menantang mental 2) Imbalan yang adil dan adanya promosi 3) Kondisi kerja yang mendukung 4) Rekan kerja yang mendukung.

Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2016) (Disiplin merupakan tindakan upaya mendorong agar pegawai organisasi bisa menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2017) Disiplin didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Lisnawaty, Handaru, & Wolor, 2024) Disiplin merupakan sarana untuk melatih sikap dan perilaku pegawai dengan kehidupan yang baik melalui proses latihan dengan seluruh pegawai yang ada dalam organisasi taktik yang digunakan oleh seorang pimpinan organisasi untuk mengubah perilaku individu dan meningkatkan pengetahuan serta kemauan individu supaya menaati semua aturan sesuai norma sosial yang berlaku.

Menurut (Afandi, 2016) terdapat tiga jenis bentuk disiplin kerja, yaitu : 1) Disiplin Preventif 2) Disiplin Korektif 3) Disiplin Progresif.

Beban Kerja

Menurut (Budiasa, 2021) Beban kerja merupakan sesuatu yang dirasakan diluar kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan, kapasitas pegawai yang dibutuhkan untuk mengejakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Menurut (Kasmir, 2019) Beban kerja merupakan perbandingan antara waktu tetap penyelesaian tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar penyelesaian. Menurut (Suryani & Rheznadhiya, 2023) Beban kerja merupakan beban dari fisik dan mental yang dilimpahkan kepada pekerja dalam menjalani tugasnya sesuai waktu yang ditetapkan.

Menurut (Soleman, 2011) dalam (Mochklas, 2019) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja, yaitu : 1) Faktor Eksternal 2) Faktor Internal.

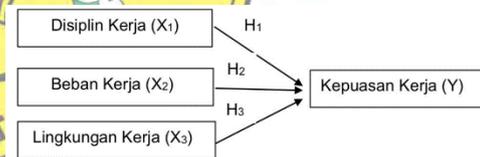
Lingkungan Kerja

Menurut (Budiasa, 2021) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap

pelaksanaan pekerjaan. Menurut (Mangkunegara, 2015) lingkungan kerja ialah uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relative memadai. Menurut (Suryani & Rheznadhiya, 2023) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Kondisi lingkungan yang sesuai akan mempengaruhi kinerja pegawai secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan berkurangnya system kerja yang efisien.

Menurut (Coulter, 2010) dalam (Winata, 2022) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja, yaitu : 1) Lingkungan Umum 2) Lingkungan Khusus.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan deskripsi konseptual dan kerangka pemikiran di atas maka dapat didapatkan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Kelapa Gading Barat

H₂ : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Kelapa Gading Barat

H₃ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Kelapa Gading Barat.

3. METODOLOGI

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yang dimana untuk membuktikan populasi atau sampel tertentu dengan menganalisis data menggunakan statistik untuk menguji hipotesa yang ditentukan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh, dengan melibatkan semua anggota populasi dalam penelitian sebanyak 128 pegawai. Teknik pengolahan data penelitian ini menggunakan *Smart Partial Least Square (Smart PLS)* yang tujuannya untuk menguji hubungan antara variabel. Proses analisa pada *Smart PLS* melalui 2 (dua) tahap, yaitu pertama Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*), kedua Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisi hasil analisis fenomena di wilayah penelitian yang relevan dengan tema kajian. Hasil penelitian hendaknya dibandingkan dengan teori dan temuan penelitian yang relevan).

1) Uji Convergent Validity

Tabel 1 Convergen Validity

Convergen Validity				
	Disiplin Kerja (X1)	Beban Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0.793			
X1.2	0.849			
X1.3	0.811			
X1.5	0.805			
X1.6	0.817			
X2.1		0.845		
X2.2		0.810		
X2.3		0.806		
X2.4		0.757		
X2.6		0.732		
X2.7		0.838		
X3.1			0.832	
X3.2			0.927	
X3.3			0.844	
X3.4			0.839	
X3.5			0.865	
X3.6			0.899	
Y10				0.882
Y3				0.799
Y4				0.847
Y5				0.879
Y7				0.814
Y8				0.815
Y9				0.899

Sumber data di olah SmartPLS 2024

Berdasarkan data yang diperoleh, hasil dari semua indikator menunjukkan nilai *outer loading*nya lebih dari 0,7 dan batas nilai *outer loading*nya lebih dari 0,6 maka nilai *outer loading* dari yang didapat peneliti dinyatakan valid

dan bisa dikatakan sudah memenuhi syarat validitas.

2) Discriminant Validity

a) Cross Loading

Tabel 2 Cross Loading

Cross Loading

	Disiplin Kerja (X1)	Beban Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0.793	0.276	0.134	0.204
X1.2	0.849	0.232	0.159	0.249
X1.3	0.811	0.121	0.208	0.267
X1.5	0.805	0.088	0.139	0.204
X1.6	0.817	0.233	0.235	0.269
X2.1	0.271	0.845	0.429	0.350
X2.2	0.172	0.810	0.254	0.211
X2.3	0.157	0.806	0.287	0.245
X2.4	0.096	0.757	0.215	0.232
X2.6	0.154	0.732	0.425	0.321
X2.7	0.226	0.838	0.445	0.291
X3.1	0.116	0.340	0.832	0.419
X3.2	0.291	0.469	0.927	0.439
X3.3	0.135	0.378	0.844	0.380
X3.4	0.215	0.389	0.839	0.380
X3.5	0.223	0.375	0.866	0.384
X3.6	0.166	0.379	0.899	0.466
Y10	0.268	0.343	0.481	0.882
Y3	0.244	0.229	0.294	0.799
Y4	0.210	0.314	0.373	0.847
Y5	0.315	0.364	0.425	0.879
Y7	0.156	0.204	0.333	0.814
Y8	0.193	0.216	0.393	0.815
Y9	0.327	0.376	0.474	0.899

Sumber Data di olah SmartPLS 2024

Berdasarkan data yang diperoleh, didapatkan bahwa nilai variabel terhadap indikator terhadap konstruk lebih besar dari *cross loading*. Dari data tersebut, memperlihatkan indikator disiplin kerja memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel disiplin kerja terhadap indikator lainnya, indikator beban kerja memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel beban kerja terhadap indikator lainnya, indikator lingkungan kerja memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja terhadap indikator lainnya, serta indikator kepuasan kerja memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja terhadap indikator lainnya. Sehingga, dapat disimpulkan semua indikator nilai loading konstraknya lebih besar daripada *cross loading*, maka ini telah

memenuhi syarat validitas diskriminan.

b) *Fornell – Lacker Criteria*

Tabel 3 *Fornell – Lacker*

Fornell Lacker

	Disiplin Kerja (X1)	Beban Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1	0.815			
X2	0.233	0.799		
X3	0.220	0.447	0.868	
Y	0.297	0.355	0.476	0.849

Sumber Data di olah SmartPLS 2024

Berdasarkan data yang diperoleh, akar *AVE* disiplin kerja (0,815) lebih tinggi dibandingkan korelasi lainnya, akar *AVE* beban kerja (0,799) lebih tinggi dibandingkan korelasi lainnya, akar *AVE* lingkungan kerja (0,868) lebih tinggi dibandingkan korelasi lainnya, dan akar *AVE* kepuasan kerja (0,849) lebih tinggi dibandingkan korelasi lainnya. Dengan nilai akar *AVE* lebih tinggi dibandingkan korelasi lainnya, ini memperlihatkan telah terpenuhinya syarat validitas diskriminan.

c) *Heterotrait Monotrait Rasio (HTMT)*

Tabel 4 *Heterotrait Monotrait Rasio*

HTMT

	Disiplin Kerja (X1)	Beban Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1				
X2	0.261			
X3	0.238	0.470		
Y	0.314	0.365	0.497	

Sumber Data di olah SmartPLS 2024

Berdasarkan data yang diperoleh, menunjukkan bahwa nilai HTMT dari semua data diatas kurang dari 0,9 yang artinya semua konstruk dinyatakan valid secara validitas diskriminan.

3) *Construct Reliability*

Tabel 5 *Construct Reliability*

Construct Reliability

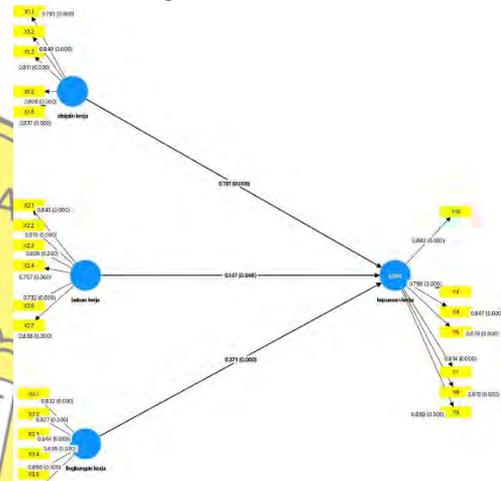
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.874	0.881	0.908	0.664
X2	0.887	0.900	0.914	0.638
X3	0.934	0.939	0.948	0.754
Y	0.936	0.950	0.947	0.720

Sumber Data di olah SmartPLS 2024

Berdasarkan data yang diperoleh, menunjukkan bahwa semua nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,7, yang artinya semua konstruk dinyatakan telah reliable, karena semakin tinggi nilai *composite reliability*, semakin konkrit variabel tersebut.

Model Struktural (*Inner Model*)

Hasil Gabungan *Outer* dan *Inner Model*



1) *R Square*

Tabel 6 *R Square R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Y	0.282	0.265

Sumber Data di olah SmartPLS 2024

Berdasarkan data yang diperoleh, menunjukkan bahwa nilai *R-square adjusted* kepuasan kerja sebesar 0,265. ini menunjukkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja sebesar 26,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain diluar variabel independen yang diteliti sebesar 73,5%.

2) *F Square*Tabel 7 *F Square*

<i>F-Square</i>				
	Disiplin Kerja (X1)	Beban Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1				0.042
X2				0.024
X3				0.150
Y				

Sumber : Data di olah SmartPLS, 2024

Berdasarkan data yang diperoleh, didapatkan dari nilai *F-Square* (F^2) sebagai berikut :

- Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai berkategori sedang dengan nilai *F-Square* sebesar 0,042 yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh kecil terhadap kepuasan kerja karena lebih kecil dari 0,15.
- Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai berkategori kecil dengan nilai *F-Square* sebesar 0,024 yang artinya variabel beban kerja berpengaruh kecil terhadap kepuasan kerja.
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai berkategori kecil dengan nilai *F-Square* sebesar 0,150 yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh sedang terhadap kepuasan kerja.

3) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat dari nilai T-Statistics dan nilai P-Value. Hipotesis dikatakan diterima, jika nilai P-Value < 0,05 dan sebaliknya, jika nilai P-Value > 0,05 maka hipotesis akan ditolak. *Estimate for path coefficients* ialah besarnya nilai koefisien dengan hubungan atau pengaruh konstruk laten oleh prosedur *Bootstrapping*.

Tabel 8 *Bootstrapping*

<i>Bootstrapping</i>					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0.181	0.187	0.069	2.626	0.009
X2 -> Y	0.147	0.154	0.074	1.995	0.046
X3 -> Y	0.371	0.372	0.074	4.994	0.000

Sumber : Data di olah SmartPLS, 2024

Berdasarkan data yang diperoleh, maka didapatkan hipotesisnya sebagai berikut :

- Nilai pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan P-Value sebesar 0,009 yang artinya kurang dari 0,05 dan T-Statistic didapatkan sebesar 2,626 artinya H_1 dapat diterima, disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- Nilai pengaruh dari variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan P-Value sebesar 0,046 yang artinya kurang dari 0,05 dan T-Statistic didapatkan sebesar 1,995 artinya H_2 dapat diterima, beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- Nilai pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan P-Value sebesar 0,000 yang artinya kurang dari 0,05 dan T-Statistic didapatkan sebesar 4,994 artinya H_3 dapat diterima, lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

4) *Goodness of Fit / GoF*

Menurut (Ghozali & Latan, 2015) Uji *Goodness of Fit* merupakan uji pencocokan dari model dengan cara keseluruhan yaitu *outer model* dan *inner model* dengan nilai 0,00-0,24 berkategori kecil, nilai 0,25-0,37 berkategori sedang dan nilai 0,38-1 berkategori tinggi.

$$\begin{aligned} & \sqrt{\text{Rata} - \text{rata AVE} \times \text{Rata} - \text{Rata R Square}} \\ & \sqrt{0,694 \times 0,282} \\ & \sqrt{0,195708} \\ & = 0,4423 \end{aligned}$$

Berdasarkan data yang diperoleh, hasil *Goodness of Fit (GOF)* sebesar 0,4423 ini termasuk berkategori nilai tinggi, dengan ini menunjukkan bahwa adanya kecocokan antara nilai yang di teliti dengan nilai yang diharapkan.

Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang sudah diperoleh, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Kelapa Gading Barat (H₁). Penelitian dibuktikan dengan hasil *output* dari *SmartPLS* yaitu P value 0,009 < 0,05 dengan T statistik sebesar 2,626 > 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Kelapa Gading Barat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya semakin disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian (Lisnawaty, Handaru, & Wolor, 2024) di jelaskan bahwa ketika disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja meningkat dan ketika disiplin kerja menurun maka kepuasan kerja akan menurun juga.

b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang sudah diperoleh, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Kelapa Gading Barat (H₂). Penelitian dibuktikan dengan hasil *output* dari *SmartPLS* yaitu P value 0,046 < 0,05 dengan T statistik sebesar 1,995 > 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Kelapa Gading Barat dipengaruhi oleh beban kerja dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya semakin tingginya beban kerja maka adanya penurunan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian (Suryani & Rheznadhiya, 2023) di jelaskan bahwa dengan tingginya beban kerja yang dirasakan pegawai, tentu akan semakin menurunkan kepuasan kerja pegawai.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang sudah diperoleh, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Kelapa Gading Barat (H₃). Penelitian dibuktikan dengan hasil *output* dari *SmartPLS* yaitu P value 0,000 < 0,05 dengan T statistik sebesar 4,994 > 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Kelapa Gading Barat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya

semakin nyamannya lingkungan kerja maka semakin pegawai merasa kepuasan kerja meningkat.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian (Jasmin, Ridwan, & Asbara, 2023) di jelaskan bahwa jika lingkungan kerja aman, nyaman, dan menyenangkan maka semua pekerjaan dan tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik sehingga pegawai merasa puas dengan pekerjaannya

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh disiplin kerja dibuktikan dengan hasil *output* dari *SmartPLS* yaitu diketahui bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ sebesar $2,626 > 1,96$ dengan signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ yang artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} dapat diterima.
2. Adanya pengaruh beban kerja dibuktikan dengan hasil *output* dari *SmartPLS* yaitu diketahui bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ sebesar $1,995 > 1,96$ dengan signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$ yang artinya H_{02} ditolak dan H_{a2} dapat diterima.
3. Adanya pengaruh lingkungan kerja dibuktikan dengan hasil *output* dari *SmartPLS* yaitu diketahui bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ sebesar $4,994 > 1,96$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_{03} ditolak dan H_{a3} dapat diterima terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Jakarta: deepublish.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto Selatan : CV. Pena Persada.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jasmin, M., Ridwan, & Asbara, N. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1 No. 3, 338-348.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Lisnawaty, S., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2024, Februari). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT X. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mochklas, M. (2019). *Loyalitas Pekerja Perempuan*. Surabaya: UM Surabaya Publishing.
- Rahayu, S. (2015, Mei). Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 169 Tahun 2015. DKI Jakarta.
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, Pratiwi, E. A., Afriza, Ansori, . . . Rasyid, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. (H. F. Ningrum, Penyunt.) Bandung, Jawa Barat, Indonesia: Media Sains Indonesia.

- Robbins, S., & Judge, T. (2014). *Essential of Organizational Behavior*. English: Pearson, 12th edition.
- Suryani, R. E., & Rheznadhiya, Y. A. (2023, Desember). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6 No. 3, 212-220. doi: <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i3>
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja (Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan)*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.

