

## UPAYA DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT KARYADIBYA MAHARDIKA

Asnita Putri Syafrizal<sup>1</sup>, Dewi Yuliati Pratama<sup>2</sup>, Nisrina Hasna<sup>3</sup>, Sifa Fauziah<sup>4</sup>, Vip Paramarta<sup>5</sup>  
<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Sangga Buana YPKP Bandung  
[asnita putri01695@gmail.com](mailto:asnita putri01695@gmail.com)<sup>1</sup>, [dewi pratama137@gmail.com](mailto:dewi pratama137@gmail.com)<sup>2</sup>, [nisrinah85@gmail.com](mailto:nisrinah85@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[syfafa uzia181@yahoo.com](mailto:syfafa uzia181@yahoo.com)<sup>4</sup>, [vip.paramarta@usbypkp.ac.id](mailto:vip.paramarta@usbypkp.ac.id)<sup>5</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Karyadibya Mahardika dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian ini melibatkan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan sejumlah karyawan serta observasi langsung di lingkungan kerja perusahaan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, di mana temuan dan pola-pola yang muncul dari wawancara dan observasi dianalisis untuk memahami pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja yang terjaga, motivasi yang terus mendorong, dan lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh dalam membentuk kepuasan kerja karyawan di PT Karyadibya Mahardika. Informasi yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam kepada manajemen perusahaan untuk mengembangkan strategi yang lebih baik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan, SDM

### Abstract

This research aims to delve into the relationship between work discipline, motivation, and work environment towards employee job satisfaction at PT Karyadibya Mahardika using a qualitative approach. The research method involves collecting data through in-depth interviews with several employees and direct observation within the company's work environment. Data analysis is conducted using a descriptive qualitative approach, wherein findings and emerging patterns from interviews and observations are analyzed to comprehend the influence of work discipline, motivation, and work environment on employee job satisfaction. The research findings indicate that well-maintained work discipline, continuous motivation, and conducive work environments significantly impact the formation of employee job satisfaction at PT Karyadibya Mahardika. The insights obtained from this research are expected to provide profound understanding to the company's management to develop better strategies in enhancing employee job satisfaction, subsequently improving overall productivity and organizational performance.

**Keywords:** Work Discipline, Motivation, Work Environment, Satisfaction, Human Resource

## 1. PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang terus berubah dengan cepat, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi elemen kunci dalam menjaga keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Kesejahteraan karyawan dan tingkat kepuasan mereka di tempat kerja telah diakui sebagai faktor penting yang berkontribusi

terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. PT Karyadibya Mahardika, sebagai entitas yang bergerak dalam industri, juga mengakui pentingnya faktor-faktor tersebut dalam mempertahankan daya saingnya di pasar [1].

Penelitian ini didorong oleh keinginan untuk lebih memahami keterkaitan yang kompleks antara disiplin kerja, motivasi, dan

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Karyadibya Mahardika.

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada aspek finansial semata, namun juga pada bagaimana karyawan-karyawan di dalamnya merasakan kepuasan dan kenyamanan dalam menjalankan tugas mereka.

Permasalahan yang muncul dari upaya disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Karyadibya Mahardika dapat diamati sebagai interaksi yang kompleks dan saling terkait antara berbagai faktor dalam lingkungan kerja. Beberapa permasalahan yang diamati meliputi:

Peran disiplin kerja, ketidakhadiran atau keterlambatan yang berulang dan masalah seringnya absensi atau keterlambatan karyawan dapat menjadi indikator kurangnya disiplin kerja. Hal ini bisa berdampak pada produktivitas dan efisiensi di tempat kerja

Motivasi sebagai Pendorong Kinerja: Kurangnya Pengakuan dan Apresiasi, karyawan merasa bahwa kontribusi dan pencapaian mereka tidak diakui atau dihargai, maka dapat mengurangi motivasi mereka untuk terus berprestasi. Rasa diabaikan atau kurangnya penghargaan bisa mengurangi semangat kerja.

Budaya kerja dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung terciptanya budaya kerja yang positif dan kolaboratif dapat menjadi permasalahan. Misalnya, adanya sikap kompetitif yang berlebihan di antara karyawan, kurangnya kerjasama tim, atau konflik antar departemen.

Korelasi dengan Kepuasan Kerja, Tidak adanya Pengakuan atas Kontribusi Karyawan: ketika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka tidak diakui atau dihargai oleh manajemen, hal ini dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja. Kurangnya pengakuan atas usaha yang telah dilakukan dapat mengurangi motivasi bekerja lebih baik.

Melalui pendekatan kualitatif yang mendalam, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pola-pola dan hubungan yang ada

antara faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan meliputi wawancara mendalam dan observasi langsung di lingkungan kerja perusahaan. Analisis data yang bersifat deskriptif kualitatif diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ketika tiga faktor ini berjalan seiring dan mendukung satu sama lain, kepuasan kerja cenderung meningkat. Sebaliknya, ketidakseimbangan atau ketidakmampuan dalam menjaga aspek-aspek ini dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja.

Pemahaman yang lebih dalam tentang fenomena ini dapat memberikan pandangan yang komprehensif kepada manajemen PT Karyadibya Mahardika dalam merancang strategi yang lebih efektif dan berkelanjutan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta memperkuat kinerja organisasi secara menyeluruh [2].

Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika ini, diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan di PT Karyadibya Mahardika. Strategi yang terarah dan berbasis pada kebutuhan serta kepuasan karyawan diharapkan akan menjadi landasan utama dalam meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1. Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada [3].

## 2.2. Motivasi

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual [4].

## 2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok [5].

## 2.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan [6]. Untuk metode yang digunakan metode penelitian kualitatif yang dapat digunakan untuk mengkaji "Upaya Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja di PT Karyadibya Mahardika":

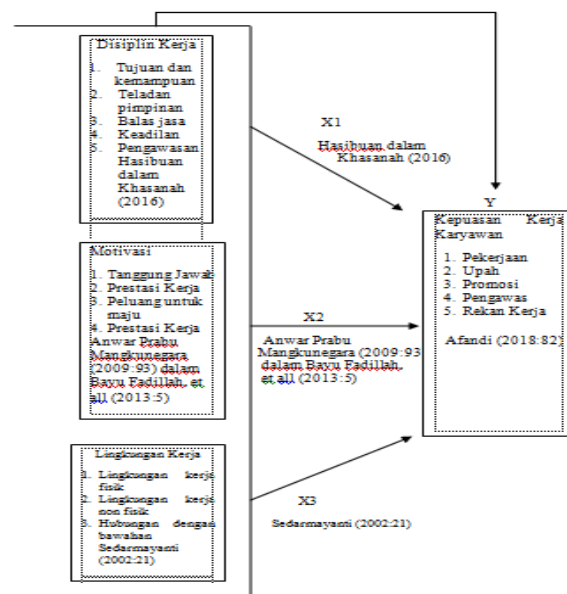
- studi kasus, menggunakan studi kasus untuk memahami secara mendalam bagaimana disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berinteraksi dan mempengaruhi kepuasan kerja di PT Karyadibya Mahardika. Ini melibatkan wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang situasi di perusahaan.
- wawancara mendalam, melibatkan wawancara dengan karyawan dari berbagai tingkatan di perusahaan untuk mendapatkan perspektif langsung tentang bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi kepuasan kerja. Wawancara mendalam memungkinkan pengumpulan data yang kaya dan pemahaman yang mendalam tentang pengalaman karyawan.
- observasi langsung, melakukan observasi langsung di lingkungan kerja perusahaan untuk mengamati secara langsung interaksi

antara karyawan, dinamika tim, serta praktik kerja sehari-hari. Observasi ini dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana faktor-faktor tersebut tercermin dalam praktik kerja sehari-hari.

- analisis konten dokumen: menganalisis dokumen internal perusahaan seperti kebijakan, laporan kinerja, atau catatan evaluasi karyawan untuk melengkapi pemahaman tentang upaya disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja yang telah diimplementasikan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja [7].

## 2.5. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

Metode-metode ini dapat digunakan secara terintegrasi atau kombinasi untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan di PT Karyadibya Mahardika. Penting untuk menggunakan pendekatan yang tepat dan menggabungkan berbagai teknik penelitian untuk mendapatkan data yang kaya dan hasil yang signifikan [8].

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui analisis kualitatif yang melibatkan wawancara mendalam dan observasi langsung di PT Karyadibya Mahardika, berbagai temuan yang bermakna terungkap terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beberapa temuan utama meliputi.

- a. Disiplin Kerja yang Konsisten: karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Ketika tata tertib dan norma perusahaan diterapkan dengan konsisten, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan mendukung.
- b. Motivasi sebagai Kunci Kepuasan: motivasi yang diperoleh dari pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, dan kejelasan tujuan perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan.
- c. Pentingnya Lingkungan Kerja yang Mendukung: lingkungan kerja yang memberikan ruang untuk kolaborasi, komunikasi yang terbuka, serta perasaan dihargai dalam suatu tim atau departemen turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan[9].

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memainkan peran kunci dalam membentuk kepuasan kerja karyawan di PT Karyadibya Mahardika. Temuan ini menegaskan pentingnya implementasi kebijakan yang mendorong disiplin kerja yang baik [10], memberikan motivasi yang tepat, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pembahasan juga perlunya manajemen perusahaan untuk terlibat aktif dalam meningkatkan praktik-praktik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### 4. KESIMPULAN

Dalam penelitian mengenai upaya disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja

terhadap kepuasan kerja di PT Karyadibya Mahardika, berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik yaitu konsistensi disiplin kerja sebagai pilar utama, melalui wawancara mendalam dan observasi langsung, disiplin kerja yang terjaga dan diterapkan secara konsisten muncul sebagai pilar utama dalam membentuk kepuasan kerja. Pengakuan atas aturan dan kepatuhan yang konsisten dari manajemen terhadap tata tertib perusahaan menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur.

Motivasi yang didukung oleh pengakuan dan peluang pengembangan: temuan dari wawancara menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh pengakuan atas prestasi mereka, peluang pengembangan karir yang jelas, dan kejelasan tujuan perusahaan. Faktor-faktor ini memainkan peran signifikan dalam membangun kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan dukungan tim: observasi langsung di lingkungan kerja menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja, termasuk tingkat kerjasama tim, komunikasi yang terbuka, serta suasana kerja yang kondusif, memiliki dampak besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Kesimpulan ini menggaris bawahi bahwa melalui pendekatan kualitatif, disiplin kerja yang konsisten, motivasi yang didukung oleh pengakuan dan peluang pengembangan, serta lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan dukungan tim, menjadi faktor utama dalam membentuk kepuasan kerja karyawan di PT Karyadibya Mahardika. Integrasi dan perhatian terhadap aspek-aspek ini di dalam budaya perusahaan diharapkan akan membawa perbaikan yang signifikan dalam kesejahteraan dan kinerja keseluruhan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1]. As'ad, M. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 123-136.
- [2]. Santoso, A., & Susanto, A. B. (2018). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. XYZ*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(1), 1-10.
- [3]. Handayani, S., & Wulandari, D. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. ABC*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2), 178-187.
- [4]. Pratiwi, D. W., & Riyadi, S. (2020). *Hubungan Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 45-56.
- [5]. Sari, R. A., & Kurniawan, D. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jaya Makmur*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(3), 251-265.
- [6]. Sutrisno, S., & Rahayu, A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. ABC*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2), 89-102.
- [7]. Dewi, K. P., & Wibowo, A. (2020). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 56-67.
- [8]. Arifin, Z., & Widyastuti, A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. ABC*. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 19(2), 167-179.
- [9]. Mustika, D., & Prasetyo, B. (2018). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jaya Abadi*. *Jurnal Manajemen Modern*, 14(3), 234-247.
- [10]. Wibowo, A., & Kusuma, I. H. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. XYZ*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(3), 187-200.