

Analysis Of Competencies, Work Discipline And Work Environment On Job Satisfaction At PT ISS Indonesia Medan Branch

Analisis Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT ISS Indonesia Cabang Medan

Darman Telaumbanua¹⁾; Hasrul Azwar Hasibuan²⁾

^{1,2)}Study Program of Management, Faculty of Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ telaumbanua000@gmail.com; ²⁾ hasrulazwar@dosen.pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [20 Juni 2025]

Revised [23 Juli 2025]

Accepted [24 Juli 2025]

KEYWORDS

Competence, Work Discipline, Work Environment, Job Satisfaction.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Pendekatan penelitian ini menggunakan kuantitatif dan deskriptif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, namun dalam segi penjelasan penelitian menggunakan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan yang berjumlah 46 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik jenuh atau sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 46 orang karyawan. Penulis mengumpulkan data penelitian dengan cara menyebarkan angket (kuisisioner) lalu menganalisis data tersebut dengan menggunakan rumus regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi yang diolah menggunakan aplikasi SPSS22. Hasil yang di dapat dari penelitian ini yaitu (1) Adanya pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan karyawan, (2) Adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan, (3) Adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan, (4) Adanya pengaruh signifikan antara kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap terhadap kepuasan karyawan dimana nilai F-hitung (638.696) lebih besar dari F-tabel (2.59) dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05. Sedangkan berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan (98,9%) dapat dijelaskan sebagai besar pengaruh variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan sedangkan sisanya sebesar 1,1% terdapat pada variabel diluar penelitian.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of determining the influence of competence, work discipline and work environment on the job satisfaction of employees of PT. ISS Indonesia Medan Branch. The approach of this research uses quantitative and descriptive. Where seen from the type of data, this study uses a quantitative approach, but in terms of research explanation uses a descriptive approach. The population in this study is all employees of PT. ISS Indonesia Medan Branch which totals 46 people. The sample in this study uses a saturation or census technique where all members of the population are used as a sample of 46 employees. The author collected research data by distributing a questionnaire and then analyzed the data using multiple linear regression formulas, t-tests, f tests, and determination coefficients processed using the SPSS22 application. The results obtained from this study are (1) There is a significant influence between competence on employee satisfaction, (2) There is a significant influence between work discipline on employee satisfaction, (3) There is a significant influence between work environment on employee satisfaction, (4) There is a significant influence between competence, work discipline and work environment on employee satisfaction where the value of F-calculation (638.696) is greater than the F-table (2.59) with a probability of sig 0,000 < 0.05. Meanwhile, based on the results of the determination coefficient, it shows (98.9%) which can be explained as the magnitude of the influence of the variables of competence, work discipline and work environment on employee satisfaction while the remaining 1.1% is found in variables outside the study.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan pastinya membutuhkan sumber daya manusia sebagai subjek pelaksana segala kegiatan perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal dan mesin tidak sama dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pengembangan kualitas SDM sudah merupakan kebutuhan bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan mempunyai visi kedepan sehingga akan dicapai produktivitas yang optimal dan selalu meningkat dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan kualitas SDM yang lebih profesional dan produktif (Khair, 2017).

Perlakuan terhadap masing-masing sumber daya juga berbeda-beda, khususnya sumber daya manusia atau yang biasa disebut karyawan/pegawai. Dimana setiap perusahaan pasti berharap agar karyawannya merasa puas akan kerjaan yang ia tekuni, hal itu dikarenakan sumber daya manusia memegang peranan kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dimana salah satu indikator

penting dalam menilai kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individual, tetapi juga mempengaruhi produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Hamali, 2020) Kepuasan kerja merupakan konsep multidimensi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, kepuasan juga merupakan kondisi dimana seorang karyawan terpenuhi tingkat keinginannya. Kepuasan kerja memiliki peran penting bagi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya, sehingga dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai target dengan tepat waktu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Mangkunegara, 2017) antara lain: kepribadian, keamanan kerja, kepemimpinan, kompetensi, pengetahuan, lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja.

Menurut Wulandari (2021) "Kompetensi pegawai adalah kemampuan dari diri individu untuk bekerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan sesuai dengan standarisasi yang diharapkan." Kompetensi juga merupakan suatu sikap dalam menunjukkan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki karyawan tertentu dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan kompetensi tinggi cenderung lebih mampu mengatasi tantangan pekerjaan, menghasilkan kinerja yang lebih baik, dan pada akhirnya merasakan kepuasan yang lebih tinggi.

Adapun juga sikap disiplin merupakan kemampuan seseorang dalam menaati suatu peraturan, dimana seorang karyawan yang memiliki sikap dan keterampilan yang baik dapat mengatasi segala permasalahan serta memenuhi tuntutan kerja yang tinggi (Andika, Hasibuan & Kaban, 2022).

Selain kompetensi dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Mangkunegara, 2017). Lingkungan kerja fisik yang ergonomis, aman, dan nyaman dapat mengurangi stres dan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Maka dari itu lingkungan kerja ini sendiri memainkan peran yang tidak kalah penting untuk tercapainya kepuasan kerja. Seperti halnya Lingkungan kerja yang mendukung hubungan positif antar karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Dari keterangan-keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya menjaga kepuasan kerja karyawan, dimana apabila karyawan tersebut merasa puas akan pekerjaan yang ia tekuni, maka dengan sendirinya ia dapat memberikan pelayanan yang terbaik yang dapat diberikannya kepada para konsumen, terlebih lagi karyawan yang bergerak dibidang jasa, yang dapat berinteraksi langsung dengan para konsumennya. Oleh karena itu sikap kompetensi dan disiplin dari dalam diri karyawan tersebut serta adanya lingkungan yang nyaman dapat menciptakan rasa puas akan perkerjaan sehingga ia menyukai pekerjaan yang ia tekuni saat ini.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, namun masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai interaksi antara kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Analisis Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan"

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik-karakteristik pekerjaan tersebut (Mangkunegara, 2017). Adapun indikator kepuasan kerja antara lain: *The Work It Self* (Pekerjaan Itu Sendiri), *Quality Of Supervision* (Kualitas Pengawasan), *Relationship With Co-Workers* (Hubungan Dengan Rekan Kerja), *Promotion Opportunities* (Peluang Promosi) dan *Pay And Insentif* (Bayaran Dan Bonus).

Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2016) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan dan tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk kegiatan tersebut. Terdapat juga beberapa indikator yang mempengaruhi kompetensi antara lain: Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*) dan Perilaku (*attitude*).

Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017) Disiplin kerja merupakan bentuk sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan pada peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin Kerja terbagi atas beberapa indikator, diantaranya: Tingkat Kehadiran, Tata Cara Kerja, Ketaatan Pada Atasan, Kesadaran Bekerja dan Tanggung Jawab.

Lingkungan Kerja

Menurut (Priansa, 2020) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekeliling karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan segala tugas – tugas yang telah diberikan kepadanya". Disiplin Kerja terbagi atas beberapa indikator, diantaranya: Suasana Kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja dan Tersedianya Fasilitas Kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif dimana dari jenis datanya penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, namun dalam segi penjelasan menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan di PT. ISS Indonesia Cabang Medan yang berada di Komplek MMTC Jalan Williem Iskandar Komp MMTC Blok A No 23 Desa Medan Estate, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Adapun besar populasi dalam penelitian ini yaitu 46 orang dan total sampelnya diambil dari jumlah keseluruhan populasi yang berjumlah 46 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisi kusioner atau (angket). Dimana responden penelitiannya adalah seluruh karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan yang berada di Komplek MMTC Jalan Williem Iskandar Komp MMTC Blok A No 23 Desa Medan Estate, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Model Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 for Windows:

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,529	1,031		1,483	,146
1 Kompetensi	,288	,057	,256	5,068	,000
Disiplin Kerja	,154	,073	,155	2,116	,040
Lingkungan Kerja	,593	,080	,604	7,376	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah Menggunakan SPSS, 22

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

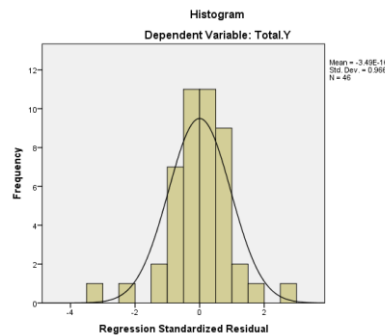
$$Y = 1.529 + 0.288X_1 + 0.154X_2 + 0.593X_3$$

Dari Persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Jika kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol(0) maka kepuasan kerja parakaryawan bernilai 1.529.
2. Apabila kompetensi dinaikkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,288 atau 28,8% dengan asumsi variabel lain tidak akan mengalami perubahan.
3. Apabila disiplin kerja dinaikkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,154 atau 15,4% dengan asumsi variabel lain tidak akan mengalami perubahan.
4. Apabila lingkungan kerja dinaikkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,593 atau 59,3% dengan asumsi variabel lain tidak akan mengalami perubahan.

Uji Normalitas

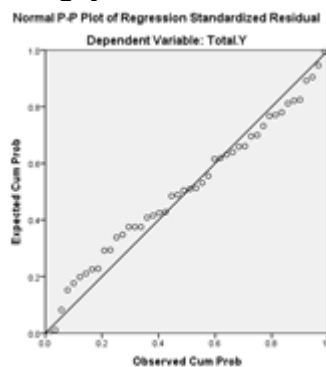
Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Berikut hasil pengujiannya:



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Berdasarkan Histogram

Dari gambar 1 diatas tentang hasil pengujian Normalitas, dapat diketahui bahwa data tersebut berdistribusi normal karena tidak menceng kekiri atau menceng kekanan.

Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas Berdasarkan Grafik



Sumber: Diolah Menggunakan SPSS, 22

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini dikatakan cenderung normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut (Sutomo & Slamet, 2017) Uji Multikolonieritis ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi yang sempurna diantara beberapa variabel bebas. Jika nilai *Tolerance* > 0,01 dan nilai *VIP* < 10 maka data dinyatakan terbebas dari masalah multikolinierita. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	1.529	1.031		1.483	.146		
	Kompetensi	.288	.057	.256	5.068	.000	.200	4.999
	Disiplin Kerja	.154	.073	.155	2.116	.040	.095	1.564
	Lingkungan Kerja	.593	.080	.604	7.376	.000	.076	3.140

a. Dependent Variable: Total.Y

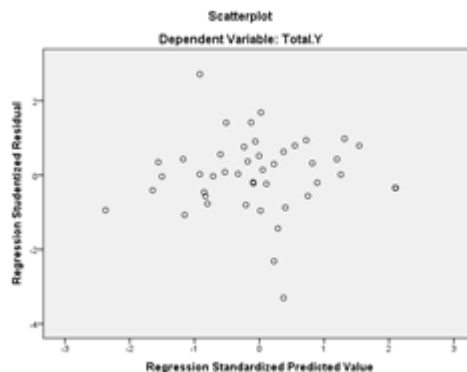
Sumber: Diolah Menggunakan SPSS, 22

Dari hasil pengujian diatas pada tentang hasil uji Multikolinieritas yang terdapat di tabel 2 dapat dilihat bahwa setiap variabelnya menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0,01 dan niali VIF < 10 maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sutomo & Slamet, 2017) uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut Homoskedastisitas sebaiknya jika varian berbeda maka disebut Heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot. Berikut hasil pengujiannya:

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah Menggunakan SPSS, 22

Dari gambar diatas dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi atau dengan kata lain maka data dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Menurut Sugiono (2019) Pengujian hipotesis adalah jawab sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu hipotesis merupakan data yang penting yang berperan penting untuk menjawab rumusan masalah dalam suatu penelitian.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat apakah terdapatnya pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dan untuk menguji tingkat signifikan atau tidaknya antar variabel. Manullang & Manuntun (2018) mengemukakan bahwa hipotesis yang dapat digunakan untuk pengujian secara parsial adalah:

Terima H_0 (tolak H_a) apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig } t > \alpha$ 5%.

Tolak H_0 (terima H_a) apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig } t < \alpha$ 5%.

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,529	1,031		1,483	,146
1 Kompetensi	,288	,057	,256	5,068	,000
Disiplin Kerja	,154	,073	,155	2,116	,040
Lingkungan Kerja	,593	,080	,604	7,376	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah Menggunakan SPSS22

Berdasarkan tabel 3 tentang hasil uji t (uji parisal) yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS22 diketahui bahwa:

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kompetensi (X1)

Dapat dilihat pada model kompetensi bahwa nilai $t\text{-hitung}$ nya sebesar $5,068 > t\text{-tabel}$ $2,018$ ($n-k = 46-4 = 42$ pada $0,05/ 5\%$) dan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dinyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak,

yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Disiplin Kerja (X2)

Dapat dilihat pada model disiplin kerja bahwa nilai t-hitungnya sebesar 2,116 > t-tabel 2,018 ($n-k = 46-4 = 42$ pada 0,05/ 5%) dan signifikan 0,040 < 0,050. sehingga dinyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Lingkungan Kerja (X3)

Dapat dilihat pada model lingkungan kerja bahwa nilai t-hitungnya sebesar 7,376 > t-tabel 2,018 ($n-k = 46-4 = 42$ pada 0,05/ 5%) dan signifikan 0,000 < 0,05. sehingga dinyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Hasil Uji f (Uji Simultan)

Uji Signifikan Simultan (Uji-f) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Adapun kriteria pengujianya:

Terima H_0 (tolak H_a) apabila F hitung < F tabel atau signifikan F > α 5%.

Tolak H_0 (terima H_a) apabila F hitung > F tabel atau signifikan F < α 5%.

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1151.477	3	383.826	638.696	.000^b
	Residual	25.240	42	.601		
	Total	1176.717	45			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Diolah Menggunakan SPSS, 22

Melihat tabel 4, tentang hasil Uji F atau uji simultan memiliki nilai F-hitung 638,696 > F-tabel 2,59 ($n-k-1$ pada $k = 46-3-1 = 42$) dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05 maka dinyatakan hipotesis (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Dimana hal tersebut mempunyai arti bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Menurut (Sugiyono, 2016) Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS22:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,989^a	,979	,977	,775

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Diolah Menggunakan SPSS22

Melihat tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa perolehan nilai R sebesar 0,989 dapat disebut sebagai nilai koefisien determinasi, hal tersebut mempunyai arti bahwa nilai 0,989 atau (98,9%) dapat dijelaskan sebagai besar pengaruh variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun sisanya sebesar 1,1% terdapat pada variabel diluar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan Hasil Penelitian diatas dapat diketahui bahwa nilai t-hitungnya sebesar 5,068 > t-tabel 2,018 ($n-k = 46-4 = 42$ pada 0,05/ 5%) dan signifikan 0,000 < 0,05, sehingga dinyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Adapun juga hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Edani, Arafat & Malian, 2023) yang menyatakan "Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Paramount School Palembang". Selaras juga dengan hasil penelitian (Erwan & Kurniawan, 2022) yang menyatakan "Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Pada Karyawan PT. PP-Cakra Kso Palembang", namun bertolak belakang dengan hasil penelitian (Indrawan & Arifin, 2022) yang menyatakan "Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BMT Al Ikhwan".

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang berkompeteran serta totalitas dalam melakukan pekerjaannya, oleh sebab itu penting untuk menjaga kepuasan karyawan agar mereka lebih mencintai pekerjaannya dan dapat bekerja dengan lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan segala tantangan pekerjaan. Adapun karyawan yang merasa kompeten dalam pekerjaan biasanya lebih cenderung giat dan terlibat dalam memajukan perusahaan. Keterlibatan kerja yang tinggi sering dikaitkan dengan kepuasan kerja yang lebih besar karena karyawan merasa lebih terhubung dan berkomitmen pada pekerjaan mereka

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil Penelitian diatas dapat diketahui bahwa nilai t-hitungnya sebesar 2,116 > t-tabel 2,018 ($n-k = 46-4 = 42$ pada 0,05/ 5%) dan signifikan 0,040 < 0,050. sehingga dinyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.ISS Indonesia Cabang Medan.

Adapun hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Sinaga, 2023) yang menyatakan "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara", sejalan juga dengan hasil penelitian (Agussalim, Aiman & Yanti, 2023) yang menyatakan "disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof. Dr. Hamka II Padang".

Setiap perusahaan pasti memiliki karyawan yang kurang dalam menjalankan tugasnya, maka untuk menghadapi hal tersebut harus lah dibuat sanksi-sanksi yang keras bagi para karyawan yang melanggarnya, seperti halnya memberikan surat peringatan bagi karyawan yang ketahuan melakukan pelanggaran, dengan demikian karyawan tersebut dapat lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pekerja dan secara langsung dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan tersebut. Disiplin kerja tidak belaku untuk karyawan saja tetapi untuk seluruh sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Oleh itu, karyawan yang disiplin cenderung lebih teratur dalam bekerja, serta mampu mengelola waktu dengan baik, dan memiliki etika kerja yang kuat. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil Penelitian diatas dapat diketahui bahwa nilai t-hitungnya sebesar 7,376 > t-tabel 2,018 ($n-k = 46-4 = 42$ pada 0,05/ 5%) dan signifikan 0,000 < 0,05. sehingga dinyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Adapun hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Paendong, Sentosa & Sarpan, 2019) yang menyatakan "Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu". Sejalan juga dengan hasil penelitian (Michael & Nawawi, 2020) yang menyatakan "Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Niagamas Lestari Gemilang di Jakarta Barat".

Lingkungan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat dan tidak merasa terbebani. Namun guna menciptakan rasa kepuasan karyawan tersebut perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif, dukungan manajemen yang baik dan saling tolong menolong antar rekan dapat mendorong semangat, rasa senang serta meningkatkan rasa tanggung jawab kepada perusahaan.

Pengaruh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian simultan atau secara bersamaan, dapat diketahui bahwa nilai F-hitung 638,696 > F-tabel 2,59 (n-k-1 pada k = 46-3-1= 42) dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05 maka dinyatakan hipotesis (Ho) ditolak dan (Ha) diterima. Dimana hal tersebut mempunyai arti bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Serta berdasarkan perolehan nilai R sebesar 0,989, nilai tersebut dapat disebut sebagai nilai koefisien determinasi, hal itu mempunyai arti bahwa nilai 0,989 atau (98,9%) dapat dijelaskan sebagai besar pengaruh variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun sisanya sebesar 1,1% terdapat pada variabel diluar penelitian.

Dari hasil pengujian-pengujian tersebut dapat dinyatakan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Seseorang yang memiliki jiwa kompetensi yang tinggi secara otomatis ia telah merasa puas dan suka akan pekerjaan yang ia tekuni, begitu juga dengan seorang karyawan yang disiplin. Namun hal tersebut tak luput juga karena lingkungan pekerjaannya, dimana lingkungan pekerjaan yang membuat seseorang itu merasa nyaman serta para rekan kerja yang bersahabat dapat menumbuhkan rasa kepuasan tersendiri akan melaksanakan setiap pekerjaannya sehingga rasa puas itu akan meluap menjadi kinerja yang baik, dan dari kinerja yang baik tersebut setiap target ataupun tujuan perusahaan akan tercapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan setiap hasil pengujian dan pembahasan dalam penelitian ini tentang pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan, Maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian dan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kompetensi secara parsial t-hitung (5.068) lebih besar dari t-tabel (2.018) dengan propabilitas sig 0.000 < 0.05. Maka dapat diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan.
2. Berdasarkan hasil pengujian dan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial t-hitung (2.116) lebih besar dari t-tabel (2.018) dengan propabilitas sig 0.040 < 0.05. Maka dapat diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan.
3. Berdasarkan hasil pengujian dan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial t-hitung (7.376) lebih besar dari t-tabel (2.018) dengan propabilitas sig 0.000 < 0.05. Maka dapat diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan.
4. Berdasarkan hasil penelitian pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa nilai F-hitung (638.696) lebih besar dari F-tabel (2.59) dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05 maka dapat diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan

Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan peneliti ini antara lain:

1. Disarankan bagi para karyawan disarankan untuk menekan rasa kompetensi yang tinggi didalam diri, agar segala pekerjaan yang dijalankan akan terasa lebih mudah
2. Untuk para karyawan PT. ISS Indonesia khususnya cabang medan agar lebih disiplin lagi dalam segala hal, karena apabila disiplin dalam bekerja, maka dapat menghasilkan kinerja yang bagus untuk menjalankan aktivitas perusahaan.
3. Diharapkan kepada para atasan dan rekan kerja dapat menjalin hubungan yang baik satu sama lain, agar terciptanya lingkungan yang nyaman dan bersahabat sehingga rasa kepuasan itu akan tertanam dibenak para pekerja.
4. Dengan adanya jiwa kompetensi yang tinggi, disiplin dalam bekerja serta lingkungan yang baik dapat mencapai rasa puas akan pekerjaan yang dilakukan saat ini. Apabila rasa puas itu telah tumbuh secara otomatis kinerja seseorang karyawan tersebut akan meningkat sehingga target perusahaan pun akan lebih mudah tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adedani., Arafat, Y., & Maliah. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Paramount School Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 5(1), 1-14.
- Andika, R., Hasibuan, H. A., & Kaban, G., P. (2022). Spritual And Emotional To Enhance Employee Performance With Right Target Recruitment And Job Placement Policies. *Jurnal Ekonomi*, 11(3), 1673-1678.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting Business & Economics (UIICABE 2019)*, 12(1), 263-276.
- Erwan, K., & Kurniawan, I, S. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP-Cakra Kso Palembang. *JSEH (Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora)*, 8(1), 25-32.
- Faustyna. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(14), 49–63.
- Fenianti, F., & Nawai, M, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 1-14.
- Gentari, R. E. (2022). Pentingkah Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, 1(2), 110-125.
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* (2nd ed.). Semarang: Yoga Pratama.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, H. A. (2019). Dominasi Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement Pegawai ASN Di Medan. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik (JEpa)*, 4(2), 90-98.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam, H., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8), 1-13.
- Indrawan., & Arifin, B. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bmt Al Ikhwan). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 67-86.
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu Bisnis* (3st ed.). Bandung: Cita Pustaka Media Perinta.
- Khair, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kepuasan Kerja* (1st ed., pp. 45–65). Medan: MADENETERA.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (1st ed). Bandung: PT. Remaja Rosda.
- Manullang, M. & Pakpahan, M. (2014). *Metodologi Penelitian*. I. Medan: Citapustaka Media.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Michael, M. & 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.
- 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.
- Pratiwi, R. & Hasibuan, H. A. (2024). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Langkat. *Tekmapro: Journal of Industrial Engineering and Management*, 19(2), 301-312.
- Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Raffie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetisi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 36–45.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3st ed). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Maneggio*, 1(2), 117–128.
- Sarumaha, K, O. (2023). Analisis Keamanan Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Sempurna Engineering Medan. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, N., Ferine, K. F., & Rahayu, S. (2019). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dimana Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 165-174.
- Sinaga, L, I, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitas, Kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Bandung: CV.Afabeta.
- Sunyoto. D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Sutomo, Y., & Slamet, A. (2020). *Statistik Inferensial* (2st ed.; Glovanny, Ed.). Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2017). *Sumber Daya Manusia* (2st ed). Jakarta: Kencana Pranada Media.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (2st ed). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kebersihan kota binjai. *Jurnal Manajemen Tools*, 1(11), 279-295.
- Wulandari, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Upaya Pencegahan Fraud Pengelolaan Dana Desa (Studi Kasus Empat Belas Desa Di Kecamatan Wonosari, Kabupaten Gunungkidul Tahun 2020). Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.