

Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung

Resi Juliantika

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia

resiuliantika@student.inaba.ac.id

Dedi Supiyadi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia

dedi.supiyadi@inaba.ac.id

Article's History:

Received 23 June 2024; Received in revised form 17 July 2024; Accepted 28 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Juliantika, R., & Supiyadi, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (4). 2652-2660. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.3024>

Abstract:

Tujuan penelitian adalah menganalisis rangkaian variabel yang bisa mempengaruhi Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Secara khusus, dimana penelitian akan mengkaji Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja, serta pengaruhnya pada Kepuasan Kerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Metode Kuantitatif pada Teknik penelitian ini mencakup penggunaan pendekatan verifikatif. Metode penelitian Verifikatif dipergunakan dalam menguji teori dan berupaya menciptakan metode ilmiah berupa status hipotesis sebagai kesimpulan, menentukan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak Variabel independent dalam penelitian ini melingkupi Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Disiplin Kerja, sedangkan variabel dependent kepuasan kerja sebagai. Data primer yang digunakan telah diperoleh dengan cara membagikan kuesioner, pengumpulan dokumen, dan wawancara pada setiap karyawan Dinas Pendidikan Kota Bandung. Pengambilan sampel dilaksanakan dengan menerapkan metode non-probabilis sampling yaitu dengan teknik simpel random sampling, sehingga diperoleh 30 orang karyawan yang dijadikan sebagai populasi dan sampel penelitian. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja, sedangkan Stress Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Secara keseluruhan, variabel Disiplin Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi Kepuasan Kerja dengan kontribusi sebesar 60,09%, sementara 39,91% dipengaruhi oleh faktor lain.

Keywords: Disiplin Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

JEL Classification: M20, M21

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi saat ini Indonesia yang kini semakin pesat dan semakin canggih dari tahun ketahun. Diikuti dengan proses perubahan teknologi yang sangat pesat. Persaingan semakin tinggi dan terus maju, demi terciptanya perkembangan di instansi, (Hasibuan, 2017). Sumber Daya Manusia (SDM) didalam sebuah instansi memiliki posisi yang vital, sehingga bisa dikatakan bila SDM merupakan aset instansi, Manajemen SDM adalah ilmu atau seni yang membantu dalam mengelola dan mengoptimalkan hubungan diantara tenaga kerja untuk mewujudkan tujuan instansi, karyawan dan masyarakat. Instansi merupakan asset untuk mencapai tujuan, (Wamnebo & Ridlwan Muttaqin, 2023). Setiap instansi pasti memiliki tujuan tertentu dalam mengembangkan instansinya. Instansi memiliki tujuan jangka panjang maupun jangka pendek. Dengan adanya tujuan tersebut dapat memberikan keunggulan bagi instansi. Oleh karena itu, instansi membutuhkan peran manajemen sumber daya manusia untuk memenuhi tuntutan tersebut, (Baktiar et al., 2024).

Keberhasilan instansi untuk menggapai tujuan yang telah ditentukan, maka instansi akan sangat memerlukan kemampuan saat mengelola SDM, sehingga terciptanya kepuasan kerja, (Supartina & Ridwan Muttaqin, 2023). Kepuasan kerja adalah taraf efektifitas atau tanggapan emosional pada berbagai bagian dari pekerjaan seseorang. Rangkaian perasaan yang dimiliki karyawan tentang rasa puas dengan pekerjaan mereka atau tidak. Sikap umum seseorang pada pekerjaan yang menampilkan perbedaan antara jumlah kompensasi yang diharapkan seorang karyawan dan yang sebenarnya mereka terima Baik individu maupun organisasi harus berusaha untuk mencapai kepuasan kerja, (Priska et al., 2020).

Dalam suatu organisasi, SDM adalah faktor yang paling mempengaruhi secara signifikan terhadap perkembangannya. Setiap organisasi berupaya meningkatkan efisiensi sumber daya manusianya dalam menyelesaikan tugas demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat etos kerja yang ditunjukkan setiap orang menentukan seberapa baik kinerja suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, (Wicaksono, 2022). Melayani kepentingan umum atau kepentingan masyarakat merupakan tanggung jawab utama pejabat pemerintah. Oleh karena itu, masyarakat senantiasa memberikan perhatian kepada aparatur pemerintah melalui cara langsung atau tidak langsung melalui upaya suatu organisasi atau satuan kerja tertentu. Hal-hal penting dan perhatian yang dapat dikomunikasikan dalam berbagai cara merupakan masukan yang digunakan sebagai umpan balik untuk menilai seberapa baik pemerintah menjalankan tugasnya dalam menjalankan misinya dalam melayani masyarakat. Mengingat kritik masyarakat terhadap tindakan pemerintah semakin meningkat sejak era reformasi, maka wajar jika keluhan masyarakat mengenai rumitnya pelayanan birokrasi, hasil kerja yang buruk, atau kebijakan pemerintah diangkat sebagai persoalan pengawasan masyarakat, (Endah & Vestikowati, 2021).

Salah satu organisasi pemerintah yang bekerja langsung di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia adalah Dinas Pendidikan Kota Bandung. Dalam rangka menjalankan amanahnya, Dinas Pendidikan Kota Bandung mempekerjakan orang-orang yang mampu menjalankan berbagai bidang dan subsektor secara efektif dengan pembagian kerja yang terstruktur. Dinas tersebut bertanggung jawab untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas kepada masyarakat, sehingga membutuhkan tenaga yang mampu melakukan hal tersebut, (Hadiansah et al., 2021).

Dibutuhkan disiplin kerja untuk bisa bahagia dalam bekerja, karena tanpa disiplin kerja akan sulit mencapai tujuan organisasi. Baik dinyatakan secara tertulis atau tidak, semua organisasi mempunyai harapan tentang perilaku yang harus dipenuhi sehubungan dengan pekerjaannya dan ingin karyawannya mengikutinya. Oleh karena itu, penegakan disiplin sangat penting bagi organisasi. Disiplin kerja yang baik memastikan bahwa hasilnya bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan, (Satibi & Asmara, 2023). Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang adil dan mudah dipahami, yang berdampak pada semua orang mulai dari manajemen puncak hingga staf terendah. Tingkat disiplin yang tinggi akan selaras dengan besaran tingkat tanggung jawab seseorang pada pekerjaan yang diberikan kepadanya. Setiap pemimpin berupaya menjamin para pengikutnya menjaga disiplin yang baik. Tujuan dari disiplin adalah untuk memotivasi individu dalam suatu organisasi agar bekerja sesuai standar yang telah ditentukan dalam contoh ini, agar bersemangat dengan pekerjaan mereka, (Tari Utama, 2021).

Tergantung pada cara mereka menanganinya, pekerja mungkin juga merasa stres saat melakukan pekerjaannya. Ketegangan di tempat kerja dapat berdampak pada suasana hati, fungsi kognitif, dan kesehatan fisik seseorang. Tekanan di tempat kerja dari atasan, rekan kerja, dan terlalu banyak pekerjaan rumah dapat menyebabkan stres. Stres di tempat kerja tidak selalu berdampak negatif pada manusia. Tergantung pada seberapa tinggi tingkat stres kerja, hal ini dapat meningkatkan atau menurunkan semangat kerja. Ketika tidak ada stres kerja, tidak ada tantangan di tempat kerja, dan semangat kerja umumnya menurun. Di sisi lain, ketika tingkat stres kerja meningkat, semangat kerja umumnya meningkat karena pekerja merasakan tekanan yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas di tempat kerja, (Anita et al., 2021).

Lingkungan kerja melingkupi keseluruhan hal yang terdapat di sekitar seseorang dan berpotensi untuk mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mencakup ruang kerja sebenarnya, yang mencakup perabotan, pengaturan, dan kondisi higienis. Lingkungan kerja yang non fisik akan tercipta dari hubungan positif antara bawahan dan atasan serta antar rekan kerja. Sebaliknya, di lingkungan kerja yang tidak mendukung, kinerja karyawan akan buruk, sehingga akan menurunkan semangat kerja. Dalam lingkungan kerja yang mendukung, karyawan bisa bekerja secara mudah dan memenuhi harapan, (Yusuf & Muttaqin, 2024).

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan Dinas Pendidikan Kota Bandung Januari – September

Bulan	Keterangan		
	Sakit	Terlambat	Tidak Hadir
Januari	7	67	3
Februari	9	64	3
Maret	12	63	3
April	7	66	2
Mei	15	60	6
Juni	10	55	2
Juli	8	35	2
Agustus	6	35	3
September	10	38	3

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian, diolah peneliti (2023)

Faktanya, Dinas Pendidikan Kota Bandung mengalami sejumlah fenomena, antara lain tempat kerja yang tidak nyaman dengan fasilitas kantor yang rusak dan belum diganti atau diperbaiki, distribusi beban kerja yang tidak merata antar unit kerja yang sudah ada, hingga berujung pada penumpukan - penumpukan pekerjaan di beberapa bagian dan menimbulkan stres bagi karyawan, kurangnya disiplin kerja yang dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang datang terlambat pada rapat pagi, dan kurangnya produktivitas yang tentu saja dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sedarmayanti, 2017), MSDM merupakan proses yang memanfaatkan SDM dengan cara yang optimal melalui perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua potensi manusia untuk mencapai tujuan. Sementara itu, (Robbins, Stephen P & Judge, 2015) menyatakan bahwa MSDM melibatkan pengadaan, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, kompensasi, serta pemisahan tenaga kerja yang akan terkait dengan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017), kepuasan kerja sebagai mempunyai sikap emosional yang positif dan gembira terhadap pekerjaan seseorang. Semangat kerja, disiplin, dan antusiasme di lokasi kerja adalah indikator dari sikap ini. Namun, (Sutrisno, 2016). berpendapat bahwa sikap individu secara keseluruhan terhadap pekerjaannya dibentuk oleh sikap spesifiknya terhadap berbagai aspek pekerjaannya, penyesuaian pribadinya, dan hubungan sosialnya di luar tempat kerja.

Disiplin Kerja

(Sinambela, 2016), mengartikan disiplin kerja sebagai komitmen pegawai dalam mengikuti seluruh kebijakan organisasi dan standar sosial yang relevan. Konsekuensinya, disiplin kerja berfungsi sebagai alat bagi pemimpin untuk berinteraksi dengan anggota staf agar mereka dapat menyesuaikan perilaku dan mematuhi aturan main. Namun menurut (Siagian, 2014), disiplin kerja lebih pada pemahaman dan kemauan seseorang untuk menaati segala aturan instansi dan norma sosial.

Stress Kerja

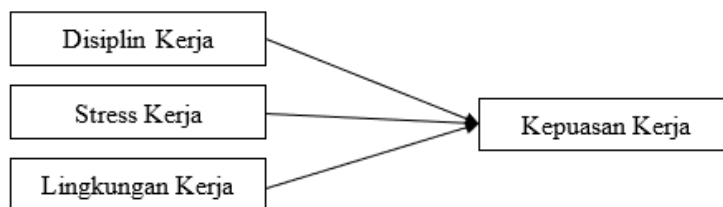
(Anwar Prabu Mangkunegara, 2017), mengartikan stres kerja sebagai tekanan yang dirasakan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Stres semacam ini biasanya disebabkan oleh ekspektasi eksternal yang lebih besar dibandingkan kemampuan seseorang untuk menanganinya. Sedangkan stres kerja dapat timbul pada semua jenis lingkungan kerja dan didefinisikan oleh (Fahmi, 2016), sebagai ketidakseimbangan antara ciri-ciri kepribadian karyawan dengan komponen pekerjaannya. Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, penulis menggambarkan stres kerja sebagai suatu keadaan dimana seseorang dipengaruhi oleh satu atau lebih faktor di tempat kerja yang mengganggu kesehatan dan perilakunya.

Lingkungan Kerja

Menurut (Handoko, 2015), lingkungan kerja seorang karyawan mencakup seluruh yang ada di sekitarnya dan bisa berdampak pada seberapa baik mereka menyelesaikan tugas yang diserahkan kepadanya. Menurut (Afandi, 2018), lingkungan kerja terdiri dari seluruh komponen yang mempengaruhi seberapa baik karyawan dapat melakukan tugasnya, seperti tingkat kelembaban, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan ruang kerja, dan ketersediaan alat yang cukup..

METODELOGI

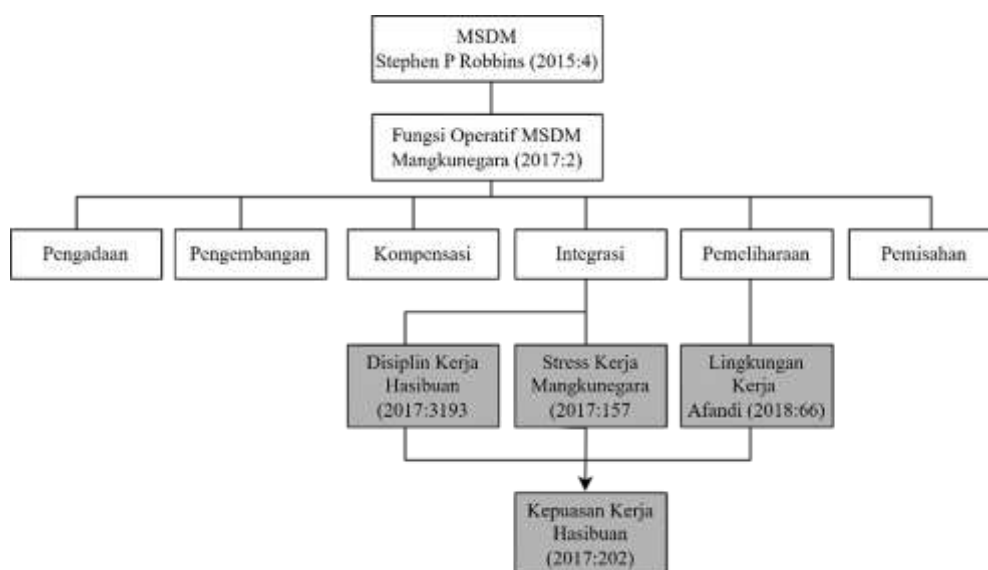
Tujuan penelitian adalah menganalisis rankaian variabel yang bisa mempengaruhi Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Secara khusus, dimana penelitian akan mengkaji Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja, serta pengaruhnya pada Kepuasan Kerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Metode Kuantitatif pada Teknik penelitian ini mencakup penggunaan pendekatan verifikatif. Metode penelitian Verifikatif dipergunakan dalam menguji teori dan berupaya menghasilkan metode ilmiah berupa status hipotesis sebagai kesimpulan, menentukan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak, (Gumilar & Kusumawardani, 2024; Sugiyono., 2019).



Sumber: Diolah peneliti, 2024.

Gambar 1. Model Penelitian

Variabel independent dalam penelitian ini melingkupi Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja, sedangkan variabel dipendent kepuasan kerja sebagai. Data primer yang digunakan telah diperoleh dengan cara membagikan kuesioner, pengumpulan dokumen, dan wawancara pada setiap karyawan Dinas Pendidikan Kota Bandung. Pengambilan sampel dilaksanakan dengan menerapkan metode non-probabilitas sampling yaitu dengan teknik simpel random sampling, sehingga diperoleh 30 orang karyawan yang dijadikan sebagai populasi dan sampel penelitian. Teknik penelitian verifikatif yang digunakan akan meliputi Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis seperti Uji Regresi Linear, Korelasi Parsial, R Square Simultan, T Parsial dan F Simultan, (Astuti & Sjarif, 2022).



Sumber: Diolah peneliti, 2024

Gambar 2. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Temuan Validitas

No	Variabel	Rentang Kolerasi	r tabel	Ket
1	Kepuasan Kerja	0,567* - 0,913*	0,1775	Valid
2	Disiplin Kerja	0,498* - 0,648*		
3	Stress kerja	0,375* - 0,635*		
4	Lingkungan Kerja	0,534* - 0,899*		

Sumber: Data diperoleh SPSS 26, 2024.

Dikarenakan rentang nilai kolerasi dari setiap variable berada di atas R tabel, yaitu 0,1775, maka dapat ditarik kesimpulan bila hasil setiap survei dapat diandalkan dan dinyatakan valid.

Tabel 3. Reabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Skor Kritis	Ket
1	Kepuasan Kerja	0,914	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,674		
3	Stress kerja	0,708		
4	Lingkungan Kerja	0,879		

Sumber: Data diperoleh SPSS, 2024.

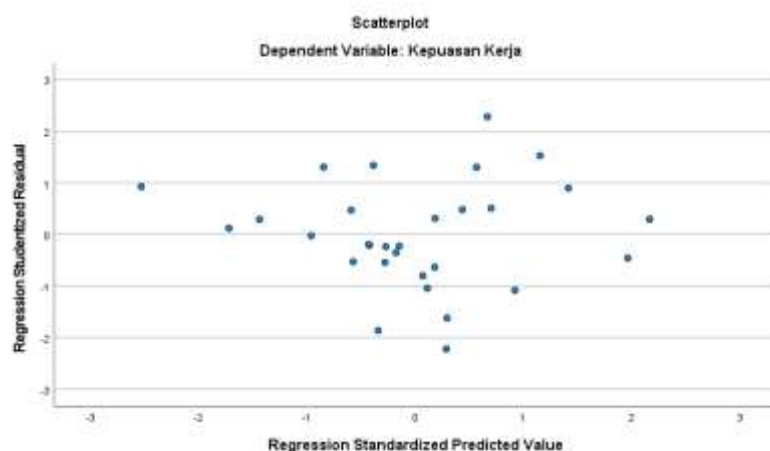
Hasil penelitian menunjukkan jika setiap variable mempunyai nilai Alpha > 0,60, yang menunjukkan bahwa setiap variable dapat dianggap dapat diandalkan atau diwakili dengan benar.

Tabel 4. Temuan Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	30
Test Statistic	0.079
Asymp. Sig.	.200 ^d

Sumber: Data diperoleh SPSS, 2024.

Hasil memaparkan jika nilai sig mencapai perolehan 0,200, paparan hasil tersebut lebih tinggi jika dibandingkan dengan titik potong 0,05. Mengindikasikan jika sebaran data yang dipaparkan pada model tersalurkan secara normal.



Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Gambar 3. Temuan Heterokedastisitas

Temuan mendapati jika keseluruhan titik berpola dan dapat dilihat jika penyebaran titik tersebar tanpa menunjukkan sebuah pola tertentu yang mengindikasikan bila temuan terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	0.612	1.633
	Stress Kerja	0.964	1.037
	Lingkungan Kerja	0.63	1.587

Temuan Memaparkan nilai yang terdapat pada penelitian, variabel independen < 10, dan toleransi > 0,10. Dari Pemaparan tersebut mengindikasikan jika Temuan regresi terbebas dari Multikolinearitas.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-13.699	8.735	
	Disiplin Kerja	1.321	0.623	0.332
	Stress Kerja	0.559	0.301	0.232
	Lingkungan Kerja	0.676	0.226	0.462

Hasil temuan telah menemukan nilai konstanta dan koefisien regresi yang digambarkan dalam bentuka model regresi seperti berikut:

$$Y = -13,699 + 1,321 X_1 + 0,559 X_2 + 0,676 X_3$$

Tabel 7. Uji R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	0.609	0.564	6.543

Didasarkan pada temuan diatas, maka hasil R Square adalah 0.609 yang mengindikasikan jika Disiplin Kerja, Stress kerja, Lingkungan Kerja memiliki dampak 60,09 % pada Kepuasan Kerja, sementara sisanya, 39,91% dipengaruhi oleh keberadaan faktor lain.

Tabel 8. Temuan Uji T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-1.568	0.129
	Disiplin Kerja	2.119	0.044
	Stress Kerja	1.855	0.075
	Lingkungan Kerja	2.986	0.006

Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan = 27 (30-3) didapati nilai ttabel 2,055.

1. Perolehan hasil t hitung Disiplin Kerja adalah 2,119 dan t tabel 2,055. Dikarenakan nilai t hitung < t tabel maka H1 diterima, mengindikasikan bahwa didapati dampak Disiplin Kerja pada Kepuasan Kerja.
2. Perolehan nilai t hitung Stress Kerja sebesar 1,855 dan t tabel 2,055. Dikarenakan nilai thitung > t tabel maka H0 diterima, mengindikasikan bahwa tidak ditemukan ada pengaruh Stress Kerja pada Kepuasan Kerja.

3. Perolehan nilai t hitung Lingkungan Kerja sebesar 2.986 dan t tabel 2,055. Dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel maka H_3 diterima, mengindikasikan jika Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Tabel 9. Temuan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1732.231	3	577.41	13.487	.000 ^b
	Residual	1113.136	26	42.813		
	Total	2845.367	29			

Hasil data perolehan nilai F hitung 13,487 dengan p Value (sig) 0.000, sedangkan dengan taraf signifikansi 5%, serta df_1 adalah 3 dan df_2 adalah 26, maka dapat dipastikan bila nilai F hitung (13,487) $>$ F tabel (2,975), maka H_5 diterima yang berarti dapat dipastikan bila Disiplin Kerja, Stress kerja, Lingkungan Kerja secara bersamaan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Perolehan hasil t hitung Disiplin Kerja adalah 2,119 dan t tabel 2,055, dimana hasil t hitung $<$ t tabel yang memastikan nilai H_1 diterima, mengindikasikan bahwa didapati dampak Disiplin Kerja pada Kepuasan Kerja. Pada penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Baktiar et al., 2024) yang mendapati capaian hasil Disiplin kerja mempunyai dampak secara parsial pada kepuasan kerja, hal tersebut selaras dengan penelitian ini.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Perolehan hasil t hitung Stress Kerja sebesar 1,855 dan t tabel 2,055, dimana hasil t hitung $>$ t tabel maka H_0 diterima, mengindikasikan bahwa tidak ditemukan ada pengaruh Stress Kerja pada Kepuasan Kerja. Perolehan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yordan Kalos et al., 2023) menunjukkan hasil yang selaras, dimana Stress kerja tidak berdampak pada Kepuasan Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Perolehan nilai t hitung Lingkungan Kerja sebesar 2.986 dan t tabel 2,055. Dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel maka H_3 diterima, mengindikasikan jika Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Hasil ini selaras seperti temuan dari (Putri, 2020) dan (Jonatan, 2024) yang menemukan bila Lingkungan kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil temuan data perolehan nilai F hitung 13,487 dengan p Value (sig) 0.000, sedangkan dengan taraf signifikansi 5%, serta df_1 adalah 3 dan df_2 adalah 26, maka dapat dipastikan bila nilai F hitung (13,487) lebih besar dari F tabel (2,975), sehingga H_5 diterima yang berarti dapat dipastikan bila Disiplin Kerja, Stress kerja, Lingkungan Kerja secara simultan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Sedangkan hasil R Square adalah 0.609 yang mengindikasikan jika Disiplin Kerja, Stress kerja, Lingkungan Kerja memiliki dampak 60,09 % pada Kepuasan Kerja, sementara sisanya, 39,91% dipengaruhi oleh keberadaan faktor lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, seluruh variabel yang diuji, yaitu Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja, memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Uji normalitas memaparkan bila data berdistribusi normal, dan tidak ada indikasi heteroskedastisitas atau multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Hasil analisis regresi memaparkan bila Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja, sedangkan Stress Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Secara keseluruhan, variabel Disiplin Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan mempengaruhi Kepuasan Kerja dengan kontribusi sebesar 60,09%, sementara 39,91% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran untuk meningkatkan Kepuasan Kerja, manajemen perlu fokus pada peningkatan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja karena kedua faktor ini terbukti memegang pengaruh yang kuat. Program pelatihan disiplin dan perbaikan kondisi lingkungan kerja dapat menjadi langkah strategis. Meskipun Stress Kerja tidak terbukti memiliki

pengaruh signifikan dalam penelitian ini, tetap penting untuk menjaga tingkat stress pada level yang wajar untuk menghindari dampak negatif potensial. Mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja juga perlu menjadi perhatian agar dapat mencapai tingkat kepuasan yang optimal.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anita, T., Tjitrosumarto, S., & Setyohadi, J. S. (2021). Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. *Research and Development Journal of Education*, 7(1), 146. <https://doi.org/10.30998/rdje.v7i1.8629>
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Instansi, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Astuti, S., & Sjarif, D. (2022). EFFECT OF CURRENT RATIO, DEBT TO EQUITY RATIO AND SALES GROWTH ON FINANCIAL DISTRESS WITH RETURN ON ASSETS AS INTERVENING VARIABLE (Study on Mining Sector Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange 2013-2020 Period). *Journal of Accountancy Inaba*, 3.
- Baktiar, R. O., Ridlwan Muttaqin, & Dadan Abdul Aziz Mubarak. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 589–598. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056>
- Endah, K., & Vestikowati, E. (2021). Birokrasi Pemerintahan Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik. *Jurnal MODERAT*, 7(3), 648.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gumilar, D., & Kusumawardani, A. (2024). Jurnal Manajemen Dinamis RETURN ON ASSETS (ROA) : TINJAUAN ATAS PENGARUH CURRENT RATIO (CR) DAN DEBT TO EQUITY RATIO (DER). *Jurnal Manajemen Dinamis*, 6(2).
- Hadiansah, D., Ahmadi, E., Rahayu, Y. N., Tanjung, R., Dasmana. Ade, Kurniasih, N., Maulana, A., Rosmayati, S., Nasser, A. A., Firmansyah, E., Firdaus, E., Mawati, A. T., Mulyadi, D., Deswita, Aisyah, D. S., Hamrin, Marsanto, Ulfah, Sofyan, Y., ... Rachman, B. A. (2021). Membaca Perspektif Balanced Scorecard (BSC). In *Yayasan Azka Hafidz Maulana*.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jonatan, F. G. (2024). *ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN DAN KEPUASAN KARIAWAN DI PT ASTRA GROUP*.
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83–98.
- Putri, S. F. (2020). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMP PGRI Campakamulya. *Widina Bhakti Persada*, 6(3), 182. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=b1cAEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA49&dq=manajemen+sdm+manajemen+keuangan&ots=UV7-V5XTID&sig=ARJGNAA0m4lkeYopvyA1xUiQc04>
- Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Satibi, I., & Asmara, F. B. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-JKPP*, 9(2), 31. <https://doi.org/10.36448/ejkpp.v9i2.3256>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun. Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Supartina, S., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Insecurity, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Masamedi Intifarmindo Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2549–2557. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1749>
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Kencana Prenada. Media Group, Jakarta*.
- Tari Utama, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 281–287.

<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.449>

- Wamnebo, N., & Ridwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mitra Global Prima Di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2880–2889. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1742>
- Wicaksono, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Mendukung Pembangunan dan Pengembangan Kota Probolinggo. *Journal on Education*, 04(04), 1731–1741.
- Yordan Kalos, Fanji Wijaya, Gurawan Dayona, & Arie Hendra Saputro. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1359–1367. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1320>
- Yusuf, M., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Maxprint Cabang Padasuka Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 186–200. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i1.1651>