

Pengaruh *Employee Engagement*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung

Salsabila Nur Afifah^{1)*}, Ridlwan Muttaqin²⁾, Andhika Mochamad Siddiq³⁾

¹⁾SalsabilaNurAfifah@student.inaba.ac.id

¹⁾Universitas Indonesia Membangun
Jl. Soekarno Hatta No.448, Kota Bandung, Indonesia

Jejak Artikel:

ABSTRAK

Upload: 25 Desember 2024
Revisi: 27 Desember 2024
Diterima: 31 Desember 2024
Tersedia online: 31 Desember 2024

Kata Kunci:

Disiplin Kerja
Employee Engagement
Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja
Sumber Daya Manusia;

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana keterlibatan karyawan, kedisiplinan dalam bekerja, dan kondisi lingkungan kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Studi ini dilakukan di PT. Kimia Jaya Utama yang berlokasi di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menggambarkan kondisi yang ada sekaligus menguji kebenaran suatu pernyataan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Kimia Jaya Utama di Kota Bandung, dengan total responden sebanyak 50 orang. Teknik total sampling diterapkan, sehingga seluruh populasi menjadi responden. Data yang diperoleh diverifikasi menggunakan berbagai metode, termasuk pengujian premis dan pengukuran kekuatan hubungan antarvariabel. Data dianalisis dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara disiplin kerja tidak memberikan dampak yang signifikan. Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif yang substansial terhadap kepuasan kerja. Secara keseluruhan, *employee engagement*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan dan penting terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan apabila *employee engagement*, disiplin kerja, dengan lingkungan kerja dirangkai sedemikian rupa yang menciptakan kenyamanan dalam suasana bekerja dapat menciptakan kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Dinamika persaingan pasar semakin kompleks di era globalisasi. Dengan kondisi kompetisi bisnis sekarang, tokoh bisnis telah menyadari pentingnya mengoptimalkan aset yang dimiliki. Mereka harus melakukan ini untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan meningkatkan keuntungan dibandingkan dengan pesaing. Sehingga, pengelolaan sumber daya

* Corresponding author

EISSN. 2622-4305

PISSN. 2622-4291

Published by Komunitas Dosen Indonesia.

DOI: [10.32877/eb.v7i2.1980](https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1980)

manusia perlu dilakukan secara optimal demi meningkatkan efisiensi dana organisasi. Praktisi berkualitas mencorakkan elemen krusial dalam keberhasilan bisnis, suatu Perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik untuk menggapai sasaran bisnis. (Hasibuan, 2017) “*Human resource* terdiri dari kemampuan fisik dan mental. Performa dan karakteristiknya dipengaruhi keturunannya pula sekitarnya, secara kontras keinginan untuk memenuhi kebutuhan dirinya mendorong prestasinya di tempat kerja.” sebab diantara intensitas yang dimiliki bagi suatu industri yakni pekerja bertaraf jenjeang, seraya melalui memupuk kepuasan kerja kerjawan (Robbins, 2015) “Kepuasan kerja adalah istilah yang mengacu pada bagaimana seseorang melihat pekerjaannya, mencakup membandingkan antara keselarasan antara penghargaan yang diberikan dengan ekspektasi karyawan.” (Nurdin et al., 2024) Mengatakan “Kepuasan kerja akan mencuat semasa individu menilik hingga pekerjaan yang pekerja garap memberikan makna pula kepuasan pribadi”. Hal ini biasa terjadi pada karyawan terkait kepuasan terhadap imbalan yang didapatkan karena berkorban untuk pekerjaannya.

Salah satu hal yang mendukung kepuasan kerja ialah *Employee Engagement*. *Employee performance* juga salah satu hal yang penting (Muttaqin & Arie Hendra Saputro, 2023) “*employee performance* mencerminkan tingkat kemampuan, keterampilan, dan dedikasi seorang individu dalam melaksanakan tugasnya, yang tercermin dalam impak aktivitas bermutu dan kuantitatif selaras pada target nan ditetapkan.” *Employee performance* merupakan hal yang sangat mendukung dan perlu di perhatikan, sebagaimana yang dikemukakan dalam penelitian (Muttaqin et al., 2023) “*employee performance* merupakan indikator utama keberhasilan suatu bisnis, karena menunjukkan seberapa efektif dan efisien karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.” *Employee Engagement* ini membantu mendorong karyawan untuk menjadi lebih aktif serta menghabiskan lebih banyak waktu dan tenaga, membuat mereka merasa termotivasi mengejar keberhasilan perusahaan. Selain *Employee Engagement* terdapat faktor lain yang mendukung kepuasan kerja di suatu perusahaan, yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja yang menyumbang pengaruh besar akan kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan tergantung pada kedisiplinan yang baik. personel di mana menyandang itensitas disiplin jenjang berkenaan menyelesaikan pekerjaannya memintasi hasil memuaskan.

Untuk menguatkan fenomena yang terjadi peneliti melakukan wawancara kepada salah satu pihak manajemen. Berdasarkan hasil wawancara, peneliti memperoleh informasi bahwa saat ini terdapat permasalahan yang sedang dihadapi oleh PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung yaitu menurunnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, jika kepuasan kerja baik maka aktivitas perusahaan akan berjalan dengan lancar serta optimal, sebaliknya apabila kepuasan kerja kurang baik maka aktivitas pekerjaan tidak akan berjalan dengan optimal. Kepuasan kerja yang kurang optimal nantinya akan mempengaruhi produktifitas serta aktivitas secara keseluruhan baik dari segi kualitas maupun kuantitas akan berkurang sehingga tujuan perusahaan atau organisasi akan sulit tercapai.

Berdasarkan hasil pra-*survey* kepuasan kerja yang dilakukan penulis kepada 20 orang karyawan untuk dijadikan sampel dari total keseluruhan 50 orang yang dipilih secara acak di PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung dengan hasil pra-*survey*, penulis membuat pertanyaan berdasarkan indikator Kepuasan Kerja.

Tabel 1. Hasil Prasurvey pada karyawan PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung

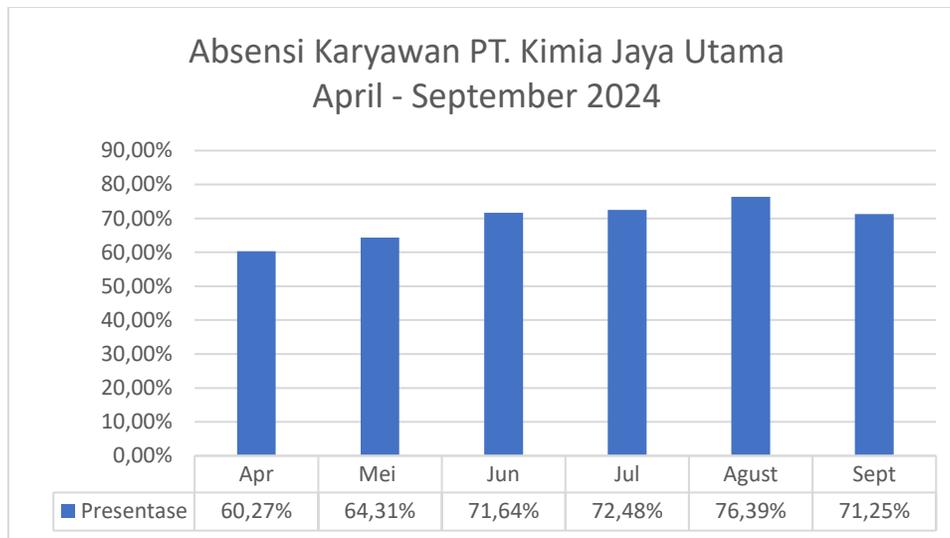
Pertanyaan	Jawaban
------------	---------

	Ya	Tidak
Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan.	45%	55%
Semua karyawan diberi kesempatan yang sama dalam hal promosi.	40%	60%
Rekan kerja diperusahaan saya memberi dukungan yang cukup.	35%	65%
Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki.	20%	80%
Atasan saya memberikan dukungan yang cukup.	30%	70%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat hasil pra-survey terhadap karyawan PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung. Tanggapan dari karyawan mengenai Kepuasan Kerja pada pertanyaan “Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki” sebanyak 80% karyawan menjawab “Tidak.” Hal ini dapat menjadi salah satu alasan mengapa karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik atau berhenti dari perusahaan. Dengan kata lain, ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, mereka lebih cenderung untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan. Terdapat beberapa hal yang menyebabkan turunnya tingkat Kepuasan Kerja yaitu kurang tepatnya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensi kerjanya, kurangnya penghargaan terhadap karyawan, lingkungan kerja yang negatif dan kurangnya kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan. keadaan ini harus cepat diantisipasi oleh perusahaan karena jika seorang karyawan tidak puas biasanya akan memiliki motivasi yang rendah. Akibatnya dalam bekerja mereka akan kurang bersemangat, malas, dan bahkan dapat melakukan kesalahan serta melakukan hal lain yang bersifat negatif seperti telat masuk kerja, kemangkiran dan bahkan banyak karyawan yang dengan sukarela mengundurkan diri dari perusahaan. Kepuasan kerja menjadi salah satu strategi utama dalam mengelola talenta organisasi dengan menciptakan rasa puas bagi karyawannya. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat subjektif dan bergantung pada preferensi masing-masing individu. Tingkat kepuasan yang dirasakan sangat dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut. Semakin tinggi tingkat kinerja yang diharapkan oleh individu, semakin besar pula rasa puas yang dirasakan terhadap aktivitas tersebut.

Dengan demikian, kepuasan menjadi indikator yang mencerminkan perasaan bahagia atau tidak bahagia, serta rasa puas atau tidak puas seseorang. Selain itu, Kepuasan Kerja yang belum optimal ini dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawannya, Hal ini meningkatkan semangat kerja, gairah kerja, dan menjadi salah satu faktor terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Apabila seorang karyawan tidak dapat mematuhi peraturan perusahaan serta menyadari rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya maka akan membuat kepuasan kerja menurun. Salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah melalui *Employee Engagement* (keterlibatan karyawan), yaitu kondisi di mana karyawan menunjukkan kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang rendah cenderung menganggap pekerjaan sebagai hal yang kurang penting dalam hidupnya, merasa kurang bangga terhadap perusahaan, dan memiliki partisipasi yang minim dalam pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan menangani pekerjaannya dengan serius, sehingga dapat menekan tingkat absensi dan mengurangi angka pengunduran diri. Dalam prakteknya, keterlibatan kerja sangat terkait dengan tingkat absensi, jumlah permohonan pengunduran diri, serta keinginan untuk berpartisipasi dalam tim atau kelompok kerja. Rendahnya keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan. Guna menguatkan fenomena yang terjadi penulis mengadakan wawancara kepada salah satu pihak manajemen.



Sumber: Hasil pengolahan lapangan periode bulan April – September 2024

Gambar 1. Data Absensi Karyawan PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung periode bulan April - September 2024

Berdasarkan gambar 2. pada bulan April – September 2024 diketahui terdapat jumlah presentase yang tidak stabil. Setiap bulannya terdapat kenaikan serta penurunan jumlah kehadiran karyawan dengan berbagai alasan seperti sakit, izin dan cuti. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen minimal presentasi kehadiran yang ditetapkan perusahaan perbulannya sebesar 80%, sedangkan realitanya < 85% yang tertinggi hanya 76,39%. Dari hasil tabel diatas menunjukkan banyak karyawan yang masih kurangnya perhatian terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Pella (2020:117) mendefinisikan *Employee engagement* sebagai kondisi pikiran ketika karyawan amat menginginkan kesuksesan perusahaan dan bersedia untuk bekerja di luar tuntunan. Dihasilkan oleh pengalaman karyawan terhadap organisasi. Pemimpin, pekerjaan dan lingkungan kerjanya.” Komitmen emosional ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepedulian yang mendalam terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Mereka bekerja bukan semata-mata untuk memperoleh gaji atau mengejar promosi, melainkan untuk mendukung dan mencapai tujuan organisasi. Joshua (2015). Karyawan yang terengagement lebih produktif dan inovatif dan tidak menganggap pekerjaan sebagai beban. Ditunjukkan bahwa karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan mereka dan perusahaan mereka melalui komitmen emosional ini. Mereka bekerja untuk tujuan organisasi, bukan hanya untuk uang atau promosi. Pernyataan ini diperkuat oleh hasil penelitian oleh Shafa Dira Syazida, Winda Ardiani, dan Annisa Suvero Suhyar (2022) Mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pra-survey *Employee Engagement* yang telah dilakukan oleh penulis kepada 20 karyawan untuk dijadikan sampel dari total 50 karyawan yang dipilih secara acak di PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung melalui kuesioner pra-survey, penulis membuat oernyataan dari indikator *Employee Engagement* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Prasurvey pada karyawan PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya selalu merasa bersemangat ketika bekerja	25%	75%
Saya siap mendedikasikan diri terhadap pekerjaan saya	30%	60%
Saya benar – benar mengerjakan seluruh pekerjaan yang diberikan kepada saya	50%	50%
Saya bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan pekerjaan	30%	70%
Saya merasa menikmati pekerjaan hingga lupa waktu	30%	70%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 2. dapat dilihat hasil dari pra-survey karyawan PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung tanggapan dari karyawan tentang *Employee Engagement* pada pertanyaan “Saya selalu merasa bersemangat ketika bekerja” terlihat sebanyak 75% karyawan menjawab “Tidak”. Terdapat 6 indikator yang digunakan oleh PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung untuk mengukur keterlibatan karyawan yang akan dihitung setiap 6 bulan yaitu 1) Absensi, 2) Etika/perilaku, 3) Inisiatif, 4) Tanggung Jawab, 5) Kepemimpinan, 6) Kerjasama. Hal ini menyebabkan Kepuasan Kerja tidak optimal. *Employee Engagement* adalah pendekatan kerja yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa karyawan termotivasi untuk berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dan berkomitmen pada tujuan dan prinsipnya Taufik Firmansyah (2020). Maka hal ini menunjukkan bahwa kurangnya pihak manajemen dalam *Employee Engagement* kurang memperhatikan sehingga dapat menjadi masalah baru yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya peneliti melakukan pra-survey mengenai permasalahan Lingkungan Kerja yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, Ahyari (2014: 125) mengatakan bahwa “lingkungan kerja mencakup semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan dengan perusahaan yang bersangkutan.” Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian Adinda Viery Shavira & Wenny Desty Febrian (2023) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti bahwa peningkatan dalam lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Namun apabila kualitas lingkungan kerja menurun, tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan berkurang.

Tabel 3. Hasil Prasurvey pada karyawan PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung guna mendukung data Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya dapat bekerja dengan baik karena jauh dari kebisingan	35%	65%
Saya merasa aman karena ada SATPAM yang bertugas	20%	70%
Saya merasa nyaman karena penerangan di ruangan saya memadai	45%	55%
Saya merasa nyaman karena sirkulasi udara di kantor lancar	25%	75%
Hubungan komunikasi saya dengan atasan berjalan baik dalam penyelesaian pekerjaan	40%	60%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 3. dapat terlihat hasil pra-survey terhadap karyawan PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung tanggapan dari karyawan mengenai Lingkungan Kerja pada pertanyaan “Saya merasa nyaman karena sirkulasi udara di kantor lancar” sebanyak 75% karyawan menjawab “Tidak”. Menurut Sedarmayanti (2017:25) “Lingkungan kerja seseorang terdiri dari keseluruhan alat dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar tempat bekerja, pendekatan yang digunakan untuk bekerja, dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok.” Setelah didapatnya dugaan fenomena yang terjadi di PT. Kimi Jaya Utama Kota Bandung,

peneliti juga melakukan langkah selanjutnya yaitu mencari kemungkinan faktor masalah yang mempengaruhi terjadinya fenomena pada lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menemukan adanya keluhan terkait lingkungan kerja yang dianggap kurang optimal. Dengan kurang optimalnya lingkungan kerja ini dapat menjadi pengaruh kepuasan kerja para karyawan dan menjadi penghambat para karyawan dalam pekerjaan.

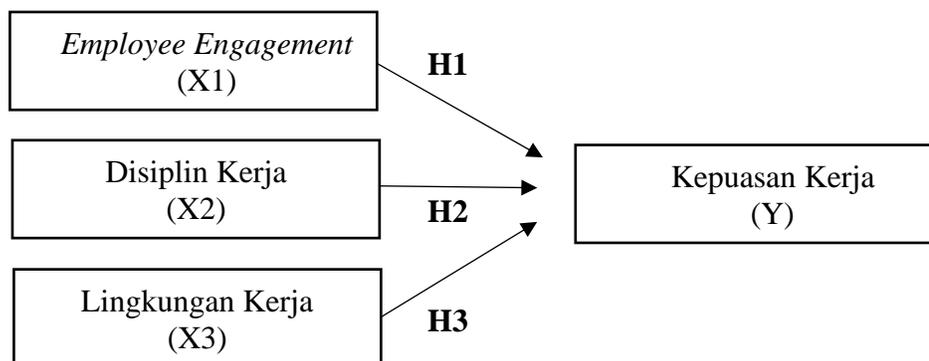
Tabel 4. Data Lingkungan Kerja PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung

Kondisi Lingkungan Kerja	Keterangan
Fasilitas	Beberapa fasilitas penunjangnya yang masih sangat terbatas.
Suhu Ruang	Kurangnya ventilasi udara yang tersedia di setiap ruang kerja serta kurangnya lahan hijau.
Keamanan	Tidak tersedianya penjaga keamanan/satpam di lingkungan kerja.
Parkir	Lahan parkir yang terbatas dan sempit.
Hubungan kerja	Kurangnya komunikasi antar rekan kerja. Pengawasan yang kurang dari pihak manajemen. Kerjasama antar rekan kerja yang masih kurang sering menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan.

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4. menunjukkan bahwa PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung masih kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan. PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung terdapat keluhan fasilitas pada lingkungan kerja seperti kurangnya pencahayaan, ventilasi yang kurang, tempat kerja yang minim karena hanya tersedia 1 lantai untuk 50 karyawan, tidak tersedia petugas keamanan, serta hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja yang masih kurang optimal yang menjadi faktor kurang puasnya karyawan dan mengganggu aktivitas pekerjaan yang mereka lakukan sehingga menghambat tujuan perusahaan dan organisasi.

Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Pemikiran

- H1: *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung.
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung.
- H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Kimia

Jaya Utama Kota Bandung.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menerapkan teknik kuantitatif. Data bersumber dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Objek pada penelitian ini ialah seluruh tenaga kerja PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung sebanyak 50 orang. Penentuan sampel dengan teknik *Non Probabling Sampel* dengan pendekatan sampling jenuh. (Sugiyono, 2022) “teknik sampel jenuh ialah metode pengambilan sampel yang menggunakan setiap bagian populasi selaku sampel.” Karena populasi studi tidak begitu besar, peneliti memilih sampling jenuh. Maka total sampel dalam studi ini sebanyak 50 pekerja.

Tabel 5. Konsep Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepuasan Kerja (Y)	Gaji	Kesesuaian gaji dan upah dengan pekerjaan Kesesuaian gaji dan upah dengan prestasi
	Pekerjaan itu sendiri	Rasa bangga dengan pekerjaan Beban pekerjaan
	Promosi	Kesempatan untuk promosi Frekuensi promosi
	Pengawasan	Pemahaman dari atasan Arahan dari atasan
	Rekan kerja	Bantuan rekan kerja Kerjasama
	Vigor (semangat)	Energi dan stamina yang tinggi Keinginan memberikan usaha Ketangguhan mental
<i>Employee Engagement</i> (X1)	Dedication (dedikasi)	Pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu Rasa penuh makna Antusiasme Kebanggaan Konsentrasi
	Absorption (menyatu)	Keseriusan Menikmati Pekerjaan Jam masuk kerja
Disiplin Kerja (X2)	Taat terhadap aturan waktu	Jam pulang kerja Jam istirahat
	Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi	Peraturan tentang cara berpakaian Bertingkah laku dalam pekerjaan Cara mengerjakan tugas sesuai dengan jabatannya
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Tanggung jawab dalam pekerjaan Prosedur pekerjaan
	Taat terhadap peraturan di instansi	Norma di dalam perusahaan Sanksi yang berlaku
Lingkungan Kerja (X3)	Suara	Bunyi musik Bunyi Musik
	Pencahayaan	Jendela tempat kerja
	Udara	Suhu udara di ruangan Kelembapan udara
	Kemanan	Kemanan lingkungan kerja sangat memadai
	Suasana kerja	Hubungan kepercayaan atasan dengan pegawai Hubungan komunikasi antara atasan dan pegawai hubungan komunikasi dengan rekan kerja hubungan kerjasama antara rekan kerja

Sumber: Data diolah tahun 2024

Teknik pengolahan data dilakukan dengan analisis statistik yang mencakup; analisis deskriptif dan verifikatif, Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji asumsi klasik, Uji analisis regresi berganda dan uji analisis regresi linier parsial, simultan, juga berganda sampai uji koefisien determinasi guna menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	r tabel	r hitung	Ket
<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,279	.788	Valid
		.893	
		.806	
		.920	
		.838	
		.919	
		.817	
		.372	
		.898	
		.918	
Disiplin Kerja (X2)	0,279	.708	Valid
		.756	
		.613	
		.507	
		.794	
		.809	
		.816	
		.753	
		.862	
		.721	
Lingkungan Kerja (X3)	0,279	.808	Valid
		.638	
		.828	
		.915	
		.889	
		.725	
		.707	
		.650	
		.700	
		.736	
Kepuasan Kerja (Y)	0,279	.808	Valid
		.638	
		.828	
		.915	
		.889	
		.725	
		.707	
		.650	
		.700	
		.736	

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan. *Employee Engagement* (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₃), dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Croanbach Alpha	R tabel	N of Items
1.	Employee Engagement	.926		
2.	Disiplin Kerja	.946	0,60	10
3.	Lingkungan Kerja	.905		
4.	Kepuasan Kerja	.916		

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

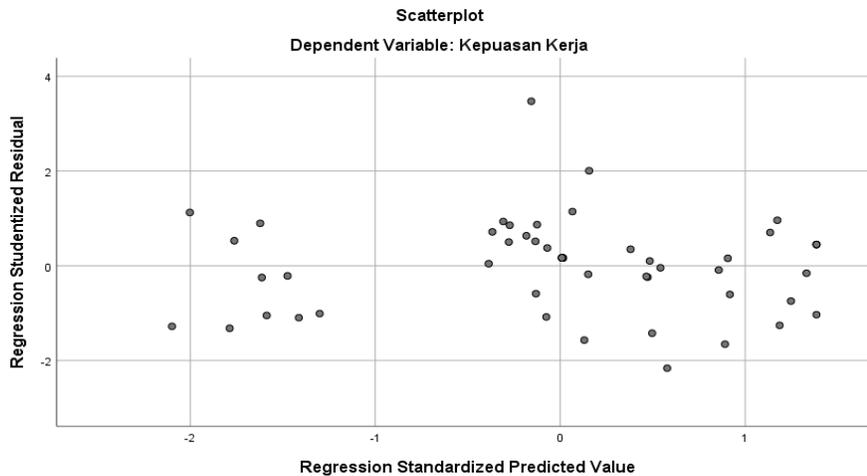
Dapat disimpulkan bahwa *Cronbach's Alpha* variabel *Employee Engagement* (X1), *Disiplin Kerja* (X2), *Lingkungan Kerja* (X3), dan *Kepuasan Kerja* (Y) sebesar 0,926, 0,946, 0,905, dan 0,916 > 0,60, artinya bahwa keempat variabel tersebut telah mencapai reliabilitas yang cukup sesuai nilai *Cronbach's Alpha* dan dinyatakan reliabel.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	50
Test Statistic	.105
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Hasil uji normalitas pada tabel 8, diketahui nilai Kolmogorov-Smirnov atau *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dengan kata lain lebih besar dari 0,05, artinya data pada studi ini berdistribusi normal.



Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan bahwasanya titik titik diatas tidak berkumpul atas satu titik saja, namun titik titik tersebut menyebar keatas atau kebawah serta kekanan atau kekiri di sekitar sumbu 0. Dengan demikian, artinya data pada studi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Employee Engaement	.239	4.186
Disiplin Kerja	.355	2.817
Lingkungan Kerja	.311	3.212

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Nilai tolerance *Employee Engagement* (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) bernilai 0,239, 0,355, dan 0,311. Seluruh nilai tolerance tersebut $> 0,1$. Kemudian nilai VIF dari variabel *Employee Engagement* (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3). Semua nilai VIF tiga variabel diatas lebih besar dari 10. Diambil simpulannya berdasarkan analisis, data tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.533	3.360	
Employee Engagement	.479	.103	.530
Disiplin Kerja	.084	.129	.061
Linhkungan Kerja	.362	.092	.389

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Persamaan yang dihasilkan $Y = 2.533 + 0,479 X_1 + 0,084 X_2 + 0,362 X_3 + e$. konstanta ekuasi dalam penelitian ini adalah 2.533. Mengindikasi apabila variabel *Employee Engagement*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai nol. Maka, kepuasan Kerja (Y) dapat meningkat sebesar 2.533 apabila nilai variabel dependent tersebut meningkat dalam hal positif.

Tabel 11. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
(Constant)		.754	.455
Employee Engagement		4.674	.000
Disiplin Kerja		.654	.516
Lingkungan Kerja		3.914	.000

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Nilai t hitung dari variabel *Employee Engagement* (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 4,674, 0,654, dan 3,914. Nilai t tabel pada studi sebesar 2,014. Maka dapat disimpulkan bahwa *Employee engagement* (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) berdampak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Disiplin Kerja (X_2) tidak berdampak pada Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 12. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	93.329	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Tabel 12 menunjukkan nilai F hitung sebesar 93,329 lebih tinggi dari nilai F tabel 3,204.

Probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil analisis tersebut, secara simultan *Employee Engagement* (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berdampak simultan pada Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.850	2.811

Sumber; Data diolah SPSS, 2024

Dari analisis Uji Koefisien Determinasi tersebut, didapat nilai *R square* sebesar 0,850. Menunjukkan bahwa gabungan dari variabel *Employee Engagement* (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memberikan pengaruh sebesar 85,0 %. Sedangkan, sisa sejumlah 15,0% varians berasal dari faktor – faktor lain yang tidak di teliti pada studi.

KESIMPULAN

Sesuai dengan penelitian serta analisis yang telah dilakukan pada PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung, *Employee engagement* berdampak positif pada kepuasan kerja. Artinya, apabila *employee engagement* ini meningkat, kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan, serta sebaliknya, apabila *employee engagement* menurun, maka kepuasan kerja dapat terjadi penurunan. Disiplin Kerja berdampak pada terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, naik atau turunnya disiplin kerja tidak dapat ditentukan oleh tinggi atau rendahnya disiplin kerja. Lingkungan kerja berdampak positif pada kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja dirangkai sedemikian rupa yang menciptakan kenyamanan dalam suasana bekerja dapat menciptakan kepuasan kerja. *Employee engagement*, disiplin kerja, lingkungan kerja berdampak simultan terhadap kepuasan kerja. Artinya dapat terjadi peningkatan pada variabel *employee engagement*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan maka dapat menciptakan peningkatan pada kepuasan kerja.

REKOMENDASI

Memberikan masukan berkala kepada karyawan mengenai kepuasan kerja sebagai bahan evaluasi bagi PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung dalam meningkatkan kepuasan kerja. Umpan balik positif dari karyawan akan membantu mendorong perilaku yang positif, dengan saran membangun dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja para karyawan. Dalam upaya mendukung peningkatan *employee engagement* dapat memperkuat komunikasi internal, dengan mengadakan pertemuan rutin yang melibatkan seluruh karyawan. Selain itu, mengadakan program pengembangan karier yang berkelanjutan seperti mentoring atau pelatihan guna memberikan rasa pencapaian terhadap tujuan. Meningkatkan disiplin kerja dengan menerapkan kebijakan yang tegas dan adil, pemberian penghargaan terhadap kepatuhan serta ketepatan, serta pengaturan jam kerja yang fleksibel dan tetap terukur. Dalam hal menciptakan lingkungan kerja, dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, pencahayaan, ventilasi, dan ruang terbuka hijau akan membantu membuat lingkungan kerja kondusif, produktif, serta mendukung produktivitas karyawan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Baktiar, R. O., Ridhwan Muttaqin, & Dadan Abdul Aziz Mubarok. (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>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmawan, R. A., & Ridhwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1733>
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM 2017*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32–49. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694>
- Muttaqin, R., & Arie Hendra Saputro. (2023). Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440–1445. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1351>
- Muttaqin, R., Resa, P. I., Siddiq, A. M., Wijaya, F., Rama, C. J., & Abdulrahman, S. Al. (2023). Improving employee performance: The role of self-efficacy and motivation ARTICLE INFO ABSTRACT. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–9.
- Nurdin, A., Ridhwan Muttaqin, & Gurawan Dayona. (2024). Pengaruh Self-efficacy, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2116–2127. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2540>
- Pella, D. Ahmad. (2020). *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai*. Jakarta: AIDA Infini Maksima.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439–454. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.2046>
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 15). Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Lingkungan Kerja Non Fisik* (Edisi 2). Jakarta: Bintang Media.
- Shafa Dira Syazida, Winda Ardiani, A. S. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel. 1, 64–71.

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 8). Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wismawati, I., Ridlwan Muttaqin, & Recky_Recky. (2024). Pengaruh Self-Efficacy, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2143–2153. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2539>