Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 15311-15321

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Di Kecamatan Senen Jakarta

Dzaky Milanda, Ety Nurhayaty
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisns
Universitas Bina Sarana Informatika
Email : 64215237@bsi.ac.id, ety.eyy@bsi.ac.id

Published: Maret , 2026

ABSTRAK

Kepuasan kerja petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kecamatan Senen Jakarta merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja dan kualitas pelayanan publik. Disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja petugas dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kecamatan Senen Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Poulasi peneltian berjumlah 183 petugas PPSU dengan sampel sebanyak 126 responden yang ditentukan menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25, disertai uji asumsi klasik, uji t, uji f. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan SDM serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta meningkatkan kedisiplinan kerja petugas.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, PPSU

ABSTRACT

Job satisfaction of Public Infrastructure and Facilities Handling Officers (PPSU) in Senen District, Jakarta is an important factor in supporting performance and the quality of public services. Good work discipline and a support work environment are expected to enhance officers job satisfaction in carrying out their duties this study aims to ecxamine the effect of work discipline and work environment on the job satisfaction of PPSU officers in Senen District, Jakarta, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative, with an associative approach. The research population consisted of 183 PPSU officers, with a sample of 126 respondents selected using simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25, accompanied by classical assumption tests, t-tests, and F-tests. The results of the t-test indicate that work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction. The work environment also has a significant partial effect on job satisfaction. Simultaneously, both variabels have a significant effect on job satisfaction. This study provides contributions for organizations in creating a supportive work environment and improving employee work discipline.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Job Satisfaction, PPSU

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta telah meluncurkan berbagai program inovatif yang bertujuan mendorong peningkatan kualitas lingkungan dan kesejahteraan masyarakat perkotaan. Salah satu program unggulannya adalah Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) atau yang dikenal sebagai pasukan oranye. Program ini memiliki peran strategis dalam menangani berbagai permasalahan serta melakukan

pemeliharaan fasilitas publik, seperti jalan, saluran air, taman, kebersihan lingkungan, dan penerangan jalan umum di tingkat kecamatan di wilayah Provinsi DKI Jakarta (Mangasa et al., 2023).

Menurut Peraturan Gubernur No 7 Tahun 2017, dalam pelaksanaan program PPSU di tingkat kecamatan melibatkan koordinator lapangan yang bertugas mengatur pembagian tugas dan memastikan kelancaran pekerjaan di lapangan. Petugas PPSU bekerja pada kondisi lapangan yang cukup berat. Mereka harus berhadapan langsung dengan kotoran/sampah, bau tidak sedap, bekerja di bawah terik matahari atau hujan deras, serta lokasi yang berbahaya seperti jalan raya atau saluran air. Kondisi kerja ini meningkatkan risiko kecelakaan, gangguan kesehatan, hingga pelecehan verbal dari masyarakat.

Menurut Suryani et al. (2025), sebagian masyarakat masih memandang pekerjaan PPSU sebagai pekerjaan rendahan yang tidak memerlukan pendidikan tinggi. Tidak jarang petugas PPSU menerima hinaan atau perlakuan diskriminatif yang dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Koordinator lapangan PPSU memiliki peran penting dalam memimpin dan mengawasi distribusi tugas petugas PPSU di lapangan, namun peneliti menemukan hambatan pada PPSU Kecamatan Senen, di mana beberapa koordinator lapangan tidak menjalankan tugasnya secara optimal dan bahkan mengabaikan tugasnya, mengakibatkan pengawasan yang tidak efektif.

Berdasarkan data absensi petugas PPSU Kecamatan Senen selama Januari hingga Oktober 2025, terlihat bahwa petugas PPSU menunjukkan kurangnya kedisiplinan dalam masuk kerja dengan berbagai alasan, baik izin, sakit atau cuti. Jumlah izin sakit atau cuti tertinggi yaitu pada bulan Juni sebanyak 78 orang. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam disiplin kerja yang dapat berdampak pada kepuasan kerja petugas.

Pada dasarnya, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan dampak positif bagi petugas maupun organisasi. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan antusiasme, semangat kerja hingga produktivitas petugas. Lingkungan yang buruk juga berisiko menimbulkan rasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dijalani.

Seseorang mau bekerja karena adanya dorongan dalam dirinya untuk mencapai harapan yang lebih baik dan memperoleh kepuasan. Kepuasan kerja merupakan unsur krusial dalam organisasi karena mempengaruhi perilaku petugas seperti tingkat kemalasan, disiplin, ataupun produktivitas (Ramdani, 2024). Menurut Kushariyadi et al. (2025), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan serangkaian sistem aktivitas sistematis yang mengadakan dan mengelola tenaga kerja yang kompeten dan berkontribusi secara optimal bagi organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja petugas PPSU di Kecamatan Senen Jakarta
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja petugas PPSU di Kecamatan Senen Jakarta
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja petugas PPSU di Kecamatan Senen Jakarta

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2023), penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas PPSU di Kecamatan Senen Jakarta yang berjumlah 183 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 126 responden.

Definisi Operasional Variabel

1. Disiplin Kerja (X_1)

Menurut Herminawaty et al. (2022), disiplin merupakan cara untuk melatih dan mengedukasi individu mengenai aturan-aturan agar mereka patuh dan dapat beroperasi secara teratur dalam suatu organisasi. Indikator disiplin kerja menurut Hernawan (2022) meliputi: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Menurut Farida dalam Oktavia et al. (2023), lingkungan kerja adalah kondisi dimana tempat kerja yang baik mencakup aspek fisik dan non fisik yang dapat menciptakan kesan kenyamanan, keamanan, ketenangan, rasa memiliki dan sebagainya. Indikator lingkungan kerja menurut Gracia (2023) meliputi lingkungan kerja fisik (bangunan, peralatan kerja, fasilitas) dan lingkungan kerja nonfisik (hubungan rekan kerja, hubungan atasan, kerjasama).

3. Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Lumentut & Dotulong (2021), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang ditandai dengan kebahagiaan dan kenikmatan terhadap pekerjaan seseorang. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins and Judge dalam Widiantoro & Gaol (2024) meliputi: isi pekerjaan, supervisi, organisasi/manajemen, kesempatan untuk maju, gaji/insentif, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 5 poin (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Data yang terkumpul kemudian ditransformasi dari skala ordinal ke interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

Teknik Analisis Data

Analisis data meliputi:

1. Uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas)
2. Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas)
3. Analisis regresi linear berganda
4. Uji hipotesis (uji t parsial dan uji F simultan)
5. Uji koefisien determinasi (R^2)

Seluruh analisis menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	91	72,2%
	Perempuan	35	27,8%
Usia	< 25 tahun	18	14,3%
	25-34 tahun	34	27,0%
	35-44 tahun	33	26,2%
	45-54 tahun	34	27,0%
	≥ 55 tahun	7	5,6%
Pendidikan	SD	2	1,6%
	SMP	12	9,5%
	SMA/SMK	96	76,2%
	Diploma (D1-D3)	5	4,0%
	Sarjana (S1)	11	8,7%
Lama Bekerja	< 1 tahun	13	10,3%
	1-3 tahun	30	23,8%
	4-6 tahun	55	43,7%
	> 6 tahun	28	22,2%

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Skor Rata-rata Variabel Penelitian

Variabel	Skor Rata-rata	Kategori
Disiplin Kerja (X_1)	4,08	Baik
Lingkungan Kerja (X_2)	3,76	Baik
Kepuasan Kerja (Y)	3,75	Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Pada variabel disiplin kerja, nilai tertinggi pada pernyataan "saya hadir dalam bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan" dan "saya mengerjakan pekerjaan dengan bersikap etis dan sopan" dengan skor 4,36 (sangat baik). Nilai terendah pada pernyataan "waktu istirahat yang diberikan cukup untuk memulihkan tenaga" dengan skor 3,26 (cukup baik).

Pada variabel lingkungan kerja, nilai tertinggi pada pernyataan "saya merasa hubungan saya dengan atasan juga sangat baik" dengan skor 4,29 (sangat baik). Nilai terendah pada pernyataan "fasilitas yang ada di tempat kerja dapat membantu pekerjaan saya" dengan skor 3,33 (cukup baik).

Pada variabel kepuasan kerja, nilai tertinggi pada pernyataan "petugas merasa tugas kerja yang diberikan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab" dan "petugas merasa tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai" dengan skor 3,87 (baik). Nilai terendah pada pernyataan "gaji atau insentif yang diterima sesuai dengan kebutuhan dan dirasa adil" dengan skor 3,52 (baik).

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Seluruh item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung > r tabel (0,175), sehingga dinyatakan valid. Nilai r hitung untuk variabel disiplin kerja berkisar antara 0,233-0,719, lingkungan kerja antara 0,447-0,779, dan kepuasan kerja antara 0,690-0,784.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,952	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,776	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,850	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,073 > 0,05, sehingga data berdistribusi **normal**. Grafik P-P Plot juga menunjukkan titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,211	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,267	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025

Uji Multikolinearitas

Nilai Tolerance sebesar 0,465 > 0,10 dan VIF sebesar 2,151 < 10, sehingga **tidak terjadi multikolinearitas**.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi

Konstanta	3,024	1,631	0,105
Disiplin Kerja (X_1)	0,065	2,387	0,018
Lingkungan Kerja (X_2)	0,742	6,973	0,000

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025

Persamaan regresi: $\mathbf{Y = 3{,}024 + 0{,}065\ X_1 + 0{,}742\ X_2}$
Interpretasi:

- Konstanta 3,024 berarti jika disiplin kerja dan lingkungan kerja bernilai 0, maka kepuasan kerja tetap positif sebesar 3,024
- Koefisien regresi disiplin kerja 0,065 berarti setiap peningkatan disiplin kerja 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,065
- Koefisien regresi lingkungan kerja 0,742 berarti setiap peningkatan lingkungan kerja 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,742

Uji Hipotesis
Uji t (Parsial)
Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi	Keterangan	Variabel
Disiplin Kerja (X_1)	2,387	1,979	0,018	Berpengaruh signifikan	Disiplin Kerja (X_1)
Lingkungan Kerja (X_2)	6,973	1,979	0,000	Berpengaruh signifikan	Lingkungan Kerja (X_2)

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025
Hasil uji t menunjukkan bahwa:

- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (t hitung 2,387 > t tabel 1,979; sig. 0,018 < 0,05)
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (t hitung 6,973 > t tabel 1,979; sig. 0,000 < 0,05)

Uji F (Simultan)
Tabel 7. Hasil Uji F

Model	F hitung	F tabel	Signifikansi	Keterangan
Regresi	84,613	3,07	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025

Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (F hitung 84,613 > F tabel 3,07; sig. 0,000 < 0,05).

Uji Koefisien Determinasi
Koefisien Determinasi Parsial
Tabel 8. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Beta x Zero Order	Kontribusi
Disiplin Kerja (X_1)	0,205 x 0,642 = 0,13	13%
Lingkungan Kerja (X_2)	0,598 x 0,748 = 0,44	44%
Total		**57%**

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,761	0,579	0,572

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025

Nilai R Square sebesar 0,579 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja sebesar **57,9%**, sedangkan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, stres kerja, dan budaya organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas PPSU di Kecamatan Senen Jakarta. Temuan ini didukung oleh nilai t hitung 2,387 > t tabel 1,979 dengan signifikansi 0,018 < 0,05. Kontribusi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 13% menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan petugas, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasyim et al. (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kehadiran tepat waktu, ketaatan pada peraturan, tanggung jawab terhadap tugas, kewaspadaan tinggi, dan perilaku etis dalam bekerja. Petugas yang disiplin cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi karena mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan terhindar dari sanksi akibat pelanggaran.

Namun, perlu menjadi perhatian bahwa item pernyataan "waktu istirahat yang diberikan cukup untuk memulihkan tenaga" memperoleh skor terendah (3,26) dalam kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian petugas belum merasakan waktu istirahat yang optimal untuk pemulihan fisik dan mental setelah menjalankan tugas. Mengingat pekerjaan PPSU bersifat fisik dan berisiko tinggi, pengaturan waktu istirahat yang memadai menjadi faktor penting dalam menjaga kedisiplinan dan kepuasan kerja petugas.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas PPSU di Kecamatan Senen Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung 6,973 > t tabel 1,979 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 44% terhadap kepuasan kerja, lebih besar dibandingkan disiplin kerja.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Gracia (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik seperti bangunan, peralatan kerja, dan fasilitas, serta aspek nonfisik seperti hubungan harmonis dengan rekan kerja dan atasan. Petugas yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pernyataan "saya merasa hubungan saya dengan atasan juga sangat baik" memperoleh skor tertinggi (4,29) dalam kategori sangat baik, menunjukkan bahwa hubungan vertikal antara petugas dengan atasan terjalin dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Wahyuni et al. (2025) yang menemukan bahwa hubungan harmonis antara atasan dan bawahan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja.

Namun, pernyataan "fasilitas yang ada di tempat kerja dapat membantu pekerjaan saya" memperoleh skor terendah (3,33) dalam kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja seperti peralatan, sarana kebersihan, tempat istirahat, dan musholla perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Penelitian Juliantika (2024) juga menekankan pentingnya fasilitas kerja yang memadai dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji simultan membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas PPSU di Kecamatan Senen Jakarta. Nilai F hitung 84,613 > F tabel 3,07 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, serta kontribusi sebesar 57,9% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja petugas.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Sudarsono (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Disiplin kerja yang tinggi akan optimal didukung oleh lingkungan kerja yang baik, dan sebaliknya lingkungan kerja yang baik akan lebih bermakna jika diiringi dengan kedisiplinan petugas.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (0,742) lebih besar dibandingkan disiplin kerja (0,065), menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja petugas PPSU. Hal ini dapat dipahami mengingat pekerjaan PPSU banyak dilakukan di lapangan dengan kondisi yang berat, sehingga dukungan lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik menjadi faktor utama yang mempengaruhi perasaan puas petugas terhadap pekerjaannya. Penelitian Zaky Fadilla et al. (2024) juga menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sisanya sebesar 42,1% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, stres kerja, dan budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi bahan penelitian lanjutan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang determinan kepuasan kerja petugas PPSU.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kecamatan Senen Jakarta dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis, uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,387 yaitu > t_{tabel} 1,979 dengan tingkat nilai sig. sebesar 0,018 yaitu < 0,05, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif yang sig. terhadap kepuasan kerja. Hasil pengolahan data mengungkapkan bahwa H_o1 ditolak dan H_a1 diterima. Pengaruh ini juga ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R-Square)* dengan nilai 0,13 atau 13%. Artinya model regresi pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh sebesar 13% dari sisanya 87% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Dari hasil pengujian hipotesis nilai t_{hitung} sebesar 6,973 yaitu > t_{tabel} 1,979 dengan tingkat sig. 0,000 yaitu < 0,05, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial. H_o2 ditolak dan H_a2 diterima, mengingat data menunjukkan dampak positif lingkungan kerja pada kepuasan kerja Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kecamatan Senen Jakarta. Pengaruh ini juga ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) dengan nilai 48% dan sisanya 52% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
3. Hasil pengujian hipotesis uji F dengan nilai F_{hitung} sebesar 84,613 yaitu > 3,04 dengan nilai sig. sebesar 0,000 yaitu < 0,05. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan sig. terhadap kepuasan kerja Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kecamatan Senen Jakarta, yang artinya H_o3 ditolak dan H_a3 diterima. Berdasarkan model persamaan regresi linear berganda $Y = 3{,}024 + 0{,}065X_1 + 0{,}742X_2$, terlihat adanya pengaruh positif. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja berkolerasi dengan peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja. Koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,579. Menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 57,9% dibulatkan menjadi 58% terhadap variasi dalam kepuasan kerja dan sisanya 42% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

SARAN

Sebagai penutup dari penelitian ini, peneliti memberikan beberapa sara sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner, diketahui bahwa pernyataan dengan skor paling rendah pada variabel disiplin kerja adalah X1.6, yaitu "Waktu istirahat yang diberikan cukup untuk memulihkan tenaga", dengan skor rata-rata 3,26. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian petugas belum merasakan waktu istirahat yang optimal untuk pemulihan fisik dan mental setelah menjalankan tugas. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar perusahaan memberikan peninjauan kembali pengaturan waktu istirahat serta memastikan pelaksanaannya sesuai dengan beban kerja dan kondisi lapangan. Untuk meningkatkan disiplin kerja petugas dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang bersifat fisik dan berisiko tinggi. Dengan penguatan aspek psikologis ini, petuags diharapkan mampu mempertahankan kepuasan yang baik dalam berbagai situasi kerja.
2. Berdasarkan hasil kuesioner, diketahui bahwa indikator dengan skor terendah pada variabel lingkungan kerja adalah pada pernyataan X2.3, yaitu "Fasilitas yang ada di tempat kerja dapat membantu pekerjaan saya", dengan skor rata-rata 3,33. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja belum sepenuhnya memenuhi harapan petugas. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar perusahaan melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap fasilitas umum yang tersedia, seperti peralatan kerja, sarana kebersihan tempat istirahat, serta kelayakan musholla. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan kesejahteraan serta produktivitas petugas.
3. Berdasarkan hasil kuesioner, diketahui bahwa indikator dengan skor terendah pada variabel kepuasan kerja adalah pada pernyataan Y5, yaitu "Gaji atau insentif yang diterima sesuai dengan kebutuhan dan dirasa adil" dengan skor rata-rata 3,52. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian petugas masih merasakan ketidaksesuaian antara beban kerja dengan gaji atau insentif yang diterima. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar perusahaan melakukan evaluasi terhadap system pengupahan dan pemberian insentif secara berkala dengan mempertimbangkan beban kerja, tanggung jawab dan risiko pekerjaan guna meningkatkan kepuasan kerja petugas secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Ainunnisha, S. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB KCP Cileungsi. *Skripsi. Universitas Pakuan.* Bogor.

Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas Dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan), 4 (4), 263. https://journal.ikipsiliwangi.ac.id/index.php/fokus

Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran statistika menggunakan software SPSS untuk uji validitas dan reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, *6*(4), 6491–6504. sicedu, https://jbasic.org/index.php/basicedu

Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan pengujian hipotesis statistika dasar dengan software r. *BUDIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *3*(2), 327–334. https://jurnal.umpwr.ac.id

Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *(Intervening:* Kepuasan Kerja) *9*(2). https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.9.2.2021.34515 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34515

Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *4*(1), 1–10. https://journalilmiahilmumanajemen.com

Azizah, H. M. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BTM An

Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kec. Punggur Kabupaten Lampung Tengah). IAIN Metro.

Balaka, M. Y. (2022). Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif. Penerbit W idina.

Bella, J., Maramis, J. B., & Rumokoy, L. J. (2024). Pengaruh *Devidend Payout Ratio, Debt To Equity Ratio,* Dan *Firm Size* Terhadap Keputusan *Share Repurchase* Paa Perusahaan Indeks Kompas100 Yang Terdaftar Di BEI. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *12*(4), 237–249. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba

Darma, B. (2021). Statistika penelitian menggunakan SPSS (Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R2). Guepedia.

Diva Sappe Almakkah, Syahril Hasan, T. Y. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di dinas lingkungan hidup kota balikpapan. 8, 111–117. https://doi.org/https://doi.org/10.36277/edueco.v8i1.254

Gea, S. M. F., Harefa, P., Lase, H., & Ndraha, A. B. (2023). Pengaruh Sikap an Budaya Organisasi Terhadap Pelayanan Publik Pada Dinas Perikanan Kota Gunungsioli. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *3*(6), 1208–1223.

Gracia, O. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Herminawaty, A. A., Abubakar, H., & Setiawan, L. (2022). Disiplin dan Motivasi kerja PNS.

Hernawan, E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta Dengan Pengawasan Sebagai Mediator. *Jurnal Kajian Ilmiah*, *22*(3), 293–306. https://ejurnal.ubharajaya.ac.id/

Juliantika, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja , Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung. 10(4), 2652–2660. https://doi.org/https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.3024 https://journal.lembagakita.org/jemsi/article/view/3024

Khez, M. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 10 No . 2 Mei 2022 E - ISSN Article Info Article History : Received 15 May - 2022 Accepted 29 May - 2022 Available Online Abstract Keyword : 10*(2), 583–589. https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v10i2.666

Khopipah, G. N. (2024). Pengaruh Total *Asset Turnover Debt To Equity Ratio, Current Ratio,* dan *Firm Size* Terhadap *Return On Asset. 1–7*.

Kushariyadi, K., Judijanto, L., Tadius, T., Willdahlia, A. G., Susanti, R. K., Juliartini, K., Siswanto, A., & Sari, R. E. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif dalam MSDM. PT. Green Pustaka Indonesia.

Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmad, T. A. (2021). Metode penelitian kuantitatif. Deepublish.

Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6573

Mahendra, Y. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Universitas PGRI

Semarang.

Mangasa, M., Parulian, H., Silitonga, M. S., & Widjayanti, A. (2023). Evaluasi Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kota Administrasi Jakarta Selatan. 5(1), 77–102.

Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Bookchapter, 2021*.

Nurhakiki, N., Fitriyani, Y., Aini, Q., & Afiffudin, M. (2023). Persepsi Nasabah Terhadap Keputusan Pengambilan Pembiayaan Syariah Pada KSPPS BMT Anfa'NU Kabupaten Magelang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *9*(01), 876–884.

Oktavia, R., Fernos, J., History, A., Organisasi, B., & Kerja, L. (2023). *Jurnal economina*. *2*(April).

Poetra, D. P., & Fajriyah, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Biro OSDM Kementerian Perindustrian RI dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linier Berganda: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Biro OSDM Kementerian Perindustrian RI dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linier Berganda. *Emerging Statistics and Data Science Journal*, *2*(1), 10–21.

Pujilestari, W. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bidang Perumahan Provinsi Jambi. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, *4*(2), 70–75.

Purnamasari, W., & Ardhyani, I. W. (2021). Buku Ajar Manajemen Kinerja Industri. Zifatama Jawara. https://books.google.co.id/books?id=aYwpEAAAQBAJ

Ramadhi, Yolanda Desti, Edo Andrefson, Kiki Sarianti, N. D. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Berampak pada Kepuasan Kerja. 1211–1227. https://doi.org/https://doi.org/10.47709/jebma.v4i2.4190

Ramdani, D. Z. (2024). Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Jatinangor Nasional Park (JANSPARK). Universitas Komputer Indonesia.

Risma, A. (2025). Pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada asia toserba plaza tasikmalaya.

Sahir, S. H. (2022). Metodologi Penelitian (MS Dr. Ir. Try Koryati. Penerbit *KBM Indonesia*.

Sanaky, M. M. (2021). Analisis faktor-faktor keterlambatan pada proyek pembangunan gedung asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, *11*(1), 432–439.

Savitri, C., Faddila, S. P., Irmawartini, I., Iswari, H. R., Anam, C., Syah, S., Mulyani, S. R., Sihombing, P. R., Kismawadi, E. R., Pujianto, A., Mulyati, A., Astuti, Y., Adinugroho, W. C., Imanuddin, R., Kristia, K., Nuraini, A., & Siregar, M. T. (2021). Statistik Multivariat Dalam Riset. In D. (c) I. Ahmaddien (Ed.), CV Widina Media Utama.

Setyawati, E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikkatsu *Electric Works* Bandung. Universitas Sangga Buana YPKP.

Sidiq, M. M. A. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan, Kemampuan Finansial, dan Teknologi Informasi Terhadap Minat Investasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Metro. 116.

Siti Nurlela, Jumawan, F. S. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja. *2*(3), 2346–2360. https://doi.org/https://doi.org/10.69718/ijesm.v2i3.338

Subakti, H., & Handayani, E. S. (2021). Pengaruh bimbingan belajar terhadap hasil belajar Bahasa Indonesia siswa kelas tinggi di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, *5*(1), 247–255. https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.648

Sudarsono, M. S. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi , dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Timur. 2(3), 75–83.

Sugiyono, P. D. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Suryani, D. A., Suryani, R. E., & Mahanani, E. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Kelapa Gading Barat. *IKRAITH-EKONOMIKA*, *8*(2), 126–135. https://journals.upi-yai.ac.id/

Tahitu, A., Tutuhatunewa, A. R., & Fadirubun, V. M. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap gaya kepemimpinan lurah milenial di Kota Ambon. *Jurnal Badati*, *6*(1), 53–72.

Tugiman, T., Herman, H., & Yudhana, A. (2022). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner model Utaut untuk evaluasi sistem pendaftaran online rumah sakit. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, *9*(2), 1621–1630.

Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, *4*(2), 21–24.

Wahyuni, S. T., Subiyanto, D., & Yulianto, E. (2025). *The Influence Of Leadership, Work Environmental And Work Dicipline On Job Satisfaction At The Environmental And Forestry Service Of The Special Region Of Yogyakarta*. *18*(3), 430–445. https://doi.org/10.47742/ijbssr.v2n2p2.6

Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, *6*(1), 63–85.

Yolanda, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Jakarta.

Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang perumusan hipotesis statistik dalam pengujian hipotesis penelitian. JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, *4*(2), 115–118.

Zaky Fadilla, Achyani, Misna Ariani, I. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasta Nusa Indah. https://doi.org/https://doi.org/10.36277/edueco.v8i1.286 https://jurnal.peko.uniba-bpn.ac.id/index.php/Edueco/article/view/286

Zirinita, A. A., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Job Demands*, Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja. *13*(September), 1981–1997. https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i3.1252