

Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pelatihan Sumber Daya Manusia Dan Tingkat Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri

Stephany Friscky Yasifeni Sitorus

Universitas Sumatera Utara, Indonesia

stephaniefys07@gmail.com

ABSTRAK

Info Article:	Riset ini bertujuan menelaah bagaimana kualitas kehidupan kerja, pelatihan
Submitted:	SDM, dan tingkat disiplin memengaruhi kepuasan kerja karyawan di
12-04-2025	PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. Studi menggunakan pendekatan
Final Revised:	kuantitatif berbentuk survei; data diperoleh melalui kuesioner yang
19-04-2025	dibagikan kepada seluruh 60 karyawan yang terdiri atas pramusaji, staf
Accepted:	dapur, dan pegawai kantor. Data dianalisis memakai regresi linier berganda
20-04-2025	untuk menguji pengaruh tiap variabel terhadap kepuasan kerja. Temuan
Published:	mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja serta pelatihan SDM
25-04-2025	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan
	tingkat disiplin tidak berpengaruh signifikan. Implikasinya, perusahaan
	perlu meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan menyediakan pelatihan
	yang lebih efektif guna menaikkan kepuasan kerja, yang akhirnya dapat
	mendorong kinerja dan produktivitas karyawan.

Kata kunci: Simpang; Fasilitas; Kelayakan; Kecelakaan.

ABSTRACT

This study aims to examine how quality of work life, HR training, and level of discipline affect employee job satisfaction at PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. The study used a quantitative survey approach; data were obtained through questionnaires distributed to all 60 employees consisting of comprising waiters, kitchen staff, and office staff. Data were analyzed using multiple linear regression to test the influence of each variable on job satisfaction. The findings indicate that quality of work life and HR training have a positive and significant effect on job satisfaction, while the level of discipline has no significant effect. The implication is that companies need to improve the quality of work life and provide more effective training to increase job satisfaction, which in turn can boost employee performance and productivity.

Keywords: Intersection; Facility; Feasibility; Accident

*Corresponding: Stephany Friscky Yasifeni Sitorus
E-mail:stephaniefys07@gmail.com



PENDAHULUAN

PT Sari Makmur Tunggal Mandiri berdiri pada 1995, mulanya memegang visi menjadi perusahaan ekspor komoditas terdepan di Indonesia. Berkat komitmen kuat terhadap mutu, kepuasan pelanggan, dan ketepatan pengiriman, perusahaan berhasil meraih pangsa pasar yang besar serta menyiapkan diri untuk terus berkembang di tahun-tahun mendatang. Agar tujuan itu tercapai, perusahaan harus memastikan lingkungan kerja yang berkualitas, meningkatkan keterampilan sumber daya manusia melalui pelatihan, dan menumbuhkan disiplin di kalangan karyawan sehingga seluruh pemangku kepentingan merasakan kepuasan. SDM menjadi penentu kemajuan perusahaan; meski tidak berhubungan langsung dengan pendapatan, kinerjanya berpengaruh signifikan terhadap performa organisasi. Oleh karena itu, potensi SDM perlu dikelola optimal guna menghasilkan output terbaik.

Secara umum, lingkup manajemen SDM membahas aspek-aspek kemanusiaan, termasuk kepuasan kerja karyawan (Imbron & Pamungkas, 2021; Irmayani & SE, 2021; Muryani et al., 2022; Purnaya & SE, 2016; Samsuni, 2017; Sutrisno, 2017). Kepuasan yang dirasakan pegawai menandakan mereka menikmati tugasnya, serta mencerminkan sikap positif terhadap berbagai kondisi di tempat kerja (Lesmana et al., 2023; Nabawi, 2019; Rijasawitri & Suana, 2020; Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Kepuasan kerja memegang peranan bagi setiap individu dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas akan cenderung mempertahankan kinerja tinggi, sedangkan yang tidak merasakan kepuasan lambat-laun menjadi kurang dapat diandalkan, sering absen, dan menunjukkan performa rendah (Andayani, 2020; Bagis et al., 2019; Nasution, 2017). Masalah dalam kepuasan kerja mencakup peluang kenaikan jabatan; jumlah karyawan yang memperoleh promosi belakangan ini menurun. Dimana pada tahun 2022 dan 2023 tidak ada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan. Adanya fenomena tersebut dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri akan semakin rendah.

Salah satu aspek penting dalam kualitas kehidupan kerja adalah lingkungan kerja. Kepuasan karyawan dapat muncul ketika mereka merasa nyaman dan senang dengan kondisi lingkungan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja akan menciptakan rasa puas di kalangan karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja fisik pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri adalah cukup baik, baik itu dibagian kantor, dapur, dan juga kafanya yang memberikan kesan yang nyaman untuk bekerja. Sebaliknya dengan lingkungan kerja non fisik dimana terdapat kesenjangan hubungan antara sesama rekan kerja atau pun terhadap senior dan junior. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja yang ada, dan dapat menurunnya produktivitas akibat kurangnya komunikasi yang baik dan juga menjadi salah satu permasalahan yang ada dalam kualitas kehidupan kerja.

Pada dasarnya sesuai ketentuan perusahaan pemberian insentif pada karyawan akan diberikan pada setiap tanggal 10 setiap bulannya, akan tetapi pemberian insentif sering diberikan bersamaan dengan gaji bahkan melampauinya. Hal ini tentu mempengaruhi kualitas kehidupan kerja.

Jika aspek-aspek pelatihan tersebut dipenuhi dengan baik, maka pelatihan yang diberikan akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan, dan kepuasan kerja akan meningkat apabila pelatihan dilaksanakan dengan standar yang baik. Pelatihan memainkan peran vital dalam pengembangan kemampuan karyawan, serta dapat memotivasi dan membina mereka agar lebih mandiri, meningkatkan rasa percaya diri, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu, masalah yang dihadapi oleh karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri, yang fokus utama bisnisnya adalah kopi namun juga menyediakan berbagai rempah seperti mace, cengkeh, cassia, lada, dan kakao, adalah kurangnya tingkat kedisiplinan. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran disiplin yang sering terjadi antara lain keterlambatan, terutama pada saat pergantian shift, di mana tidak ada peringatan atau teguran yang diberikan atas pelanggaran tersebut. Selain itu, teladan yang diberikan oleh pemimpin juga memengaruhi rendahnya tingkat disiplin karyawan. Kebiasaan pemimpin yang sering terlambat masuk kerja menjadi contoh yang kurang baik dan berdampak pada ketidakteraturan disiplin di kalangan karyawan.

PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha kopi dan lebih di kenal dengan nama Sari Makmur. Dan mungkin anda lebih dahulu mengenal. Opal kopi, anak perusahaannya di bandingkan dengan induknya. Penerapan manajemen kinerja oleh perusahaan ternyata belum berhasil meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik bagi organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer di PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri yaitu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor kepuasan kerja pada seluruh karyawan adalah disebabkan sumber daya yang kurang kompeten. Rendahnya kesadaran masing-masing orang untuk menciptakan kehidupan kerja yang baik, baik dilihat dari atasan dan bawahan. Pelatihan yang dilakukan juga hanya sekedar pelatihan saja, tanpa memberitahu atau memberikan pelatihan yang baik dan benar terhadap karyawan baru karena kurangnya kesadaran atasan, hal ini juga akan mempengaruhi terhadap disiplin, jika disiplin juga rendah maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Jumlah karyawan yang absen (mangkir) dari tempat kerja mengalami fluktuasi, dengan penurunan dan kenaikan. Pada bulan Desember, terdapat 10 karyawan yang tercatat absen. Peningkatan jumlah karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih cenderung rendah.

Selain tingkat disiplin kerja karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri yang masih relatif rendah, fenomena lainnya yang kurang adalah ketidaksesuaian antara gaji yang diterima karyawan dengan beban atau tanggung jawab pekerjaan yang mereka jalani, yang pada akhirnya menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Riyanti Rahayuning Bakti (2018), ditemukan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Studi lainnya dari Dorris Yadewani dan Herni Widiyah Nasrul di PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang juga menunjukkan bahwa Kompensasi dan Pelatihan mempengaruhi secara signifikan pada Kepuasan Kerja. Selanjutnya, Tiyan Widiyanto dan Rianti Seryawasih dalam penelitiannya pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi menemukan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Ketiga studi itu mengindikasikan bahwa aspek-aspek seperti kualitas kerja, kompensasi, pelatihan, dan

kedisiplinan memberikan kontribusi dalam menambah kepuasan kerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja, pelatihan sumber daya manusia, dan tingkat disiplin terhadap kepuasan kerja telah dilakukan dalam berbagai industri. Namun, terdapat kekurangan studi yang memfokuskan pada pengaruh aspek-aspek tersebut dalam perusahaan spesifik seperti PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri, yang bergerak di bidang kopi dan rempah-rempah. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa banyak studi terdahulu yang mengabaikan variabel tingkat disiplin dalam konteks pengaruh langsungnya terhadap kepuasan kerja, padahal disiplin menjadi faktor penting dalam kinerja karyawan.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada kombinasi variabel kualitas kehidupan kerja, pelatihan sumber daya manusia, dan tingkat disiplin dalam menganalisis kepuasan kerja karyawan di perusahaan yang bergerak dalam sektor kopi dan rempah-rempah. Riset ini turut menambah pemahaman baru dengan menegaskan bahwa, walaupun disiplin kerja tidak terbukti berpengaruh besar pada kepuasan karyawan, kualitas kehidupan kerja dan program pelatihan SDM justru berperan signifikan sehingga memberikan sudut pandang segar bagi praktik manajemen SDM di sektor tersebut.

Penelitian ini bertujuan meneliti sejauh mana kualitas kehidupan kerja, program pelatihan SDM, dan tingkat disiplin memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Sari Makmur Tunggal Mandiri. Fokus utamanya adalah memahami dampak ketiga faktor tersebut terhadap kepuasan kerja sekaligus menyusun rekomendasi agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan lewat pengelolaan SDM yang lebih baik.

Dari sisi teoretis, riset ini diharapkan menambah wawasan mengenai keterkaitan kualitas kehidupan kerja, pelatihan SDM, disiplin, dan kepuasan kerja dalam lingkup perusahaan kopi dan rempah-rempah. Secara praktis, temuannya dapat menjadi masukan bagi manajemen PT Sari Makmur Tunggal Mandiri untuk meningkatkan kepuasan karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja dan penyempurnaan program pelatihan. Selain itu, studi ini juga dapat dijadikan acuan bagi penelitian lanjutan tentang pengelolaan SDM di perusahaan sejenis.

METODE PENELITIAN

Riset ini memakai pendekatan kuantitatif, yaitu sebuah metode ilmiah untuk mendukung pengambilan keputusan manajerial dengan desain survei sebagai teknik pengumpulan datanya. Definisi operasional variabel penelitian dijelaskan secara rinci untuk tiap variabel yang diteliti, di mana indikator-indikator yang merupakan dimensi dari suatu konsep diukur dan diuraikan secara empiris sebagai dasar dalam pengukuran. Penelitian ini mengintegrasikan data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara dengan pimpinan dan karyawan, serta data sekunder yang bersumber dari berbagai referensi seperti buku, artikel jurnal, dan informasi yang relevan dengan perusahaan.

Populasi dalam riset ini adalah seluruh karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri yang berjumlah 60 orang, terdiri dari bagian pramusaji, dapur, dan kantor. Karena jumlah populasinya tergolong sedikit, sehingga seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel yang dikenal dengan teknik sensus. Uji validasi dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat menggambarkan variabel yang ingin diukur. Pengujiannya memanfaatkan program SPSS dengan metode korelasi *Bivariate Pearson* untuk memastikan

keabsahan data yang dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji setiap variabel yang dimanfaatkan dalam riset ini, yang mencakup 21 item pernyataan. Kriteria dalam riset ini merujuk pada R-tabel dengan 60 responden dan signifikansi 0,05, yaitu 0,2542 (R-tabel diperoleh dengan mengurangi jumlah responden 60 dengan 2, sehingga menjadi 58). Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai r bersifat positif, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk setiap item pernyataan yang terdiri dari 21 pernyataan termasuk variabel kualitas kehidupan (X1), pelatihan SDM (X2), tingkat disiplin (X3), dan kepuasan kerja (Y) nilai r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner valid dan siap dilanjutkan untuk tahap pengujian selanjutnya, yaitu uji reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode yang dimanfaatkan untuk menilai sejauh mana konsistensi sebuah kuesioner sebagai indikator variabel. Dalam riset ini, reliabilitas diukur dengan membandingkan nilai Alpha yang diperoleh dengan standar yang berlaku. Sebuah konstruk variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

Hasil pengujian memperlihatkan semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas (Cronbach's Alpha $>$ 0,60): kualitas kehidupan 0,813; pelatihan SDM 0,693; disiplin 0,725; kepuasan kerja 0,707. Dengan demikian, keempat variabel layak digunakan sebagai instrumen kuesioner.

1) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner pada item-item yang berkaitan dengan variabel kualitas kehidupan kerja, mayoritas responden cenderung memberikan tanggapan "setuju" dan "sangat setuju." Hal ini terlihat pada item kedua, yang menyatakan "penyelesaian konflik di tempat kerja dilakukan dengan baik", dengan nilai rata-rata sebesar 4,48.

2) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia (X2)

Hasil jawaban kuesioner pada item-item yang berkaitan dengan variabel pelatihan sumber daya manusia, mayoritas responden memberikan tanggapan "setuju" dan "sangat setuju." Hal ini terbukti pada item kelima, yang menyatakan "hasil dari pelatihan dapat menambah pengetahuan peserta pelatihan", dengan nilai rata-rata sebesar 4,50.

3) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Tingkat Disiplin (X3)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner pada item-item yang berkaitan dengan variabel tingkat disiplin, sebagian besar responden memberikan tanggapan "setuju" dan "sangat setuju." Hal ini terbukti dari item kelima, yang menyatakan "saya menerapkan bekerja etis pada saat bekerja", dengan nilai rata-rata sebesar 4,40.

4) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner pada item-item yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, sebagian besar responden memberikan tanggapan "setuju" dan "sangat

setuju.” Hal ini terbukti dari item kelima, yang menyatakan "memberikan kondisi kerja yang memadai dalam bekerja", dengan nilai rata-rata sebesar 4,25.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

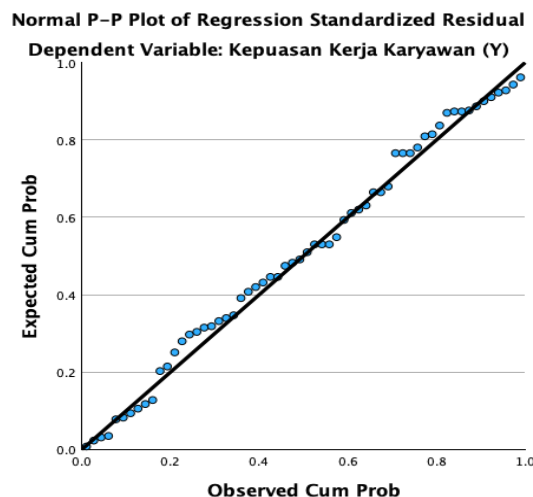
Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah distribusi data dalam model regresi bersifat normal. Data yang normal memiliki nilai Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.07341985
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.045
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output data SPSS, 2025

Hasil uji memperlihatkan bahwa data dalam model berdistribusi normal, karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Selain itu, hasil uji P-Plot juga mendukung temuan ini, di mana titik-titik data tampak mengikuti garis diagonal yang menandakan distribusi normal dan kesesuaian data untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 1. Hasil Uji P-Plot

Sumber: Output data SPSS, 2025

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini berguna sebagai persyaratan sebelum

dilakukanya uji regresi dimana data harus terbebas dari multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji SPSS pada tabel di bawah ini dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 Constant			
Kualitas Kehidupan Kerja	0.228	4.380	Non multikolinieritas
Pelatihan SDM	0.221	2.522	Non multikolinieritas
Tingkat Disiplin	0.295	3.388	Non multikolinieritas

Sumber: Output data SPSS, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pada variabel kualitas hidup (X1), nilai tolerance sebesar $0,228 > 0,1$ dan VIF sebesar $4,380 < 10,00$. Untuk variabel pelatihan sumber daya manusia, nilai tolerance mencapai $0,221 > 0,1$ dengan VIF sebesar $2,522 < 10,00$. Sedangkan pada variabel tingkat disiplin, nilai tolerance adalah $0,295 > 0,1$ dan VIF sebesar $3,388 < 10,00$. Dengan demikian, kesimpulannya tidak ada gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Standar	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0.850	0.05	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas
Pelatihan SDM	0.666	0.05	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas
Tingkat disiplin	0.594	0.05	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas

Sumber: Output data SPSS, 2025

Hasil uji memperlihatkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X1) adalah 0,850, variabel pelatihan sumber daya manusia (X2) sebesar 0,666, dan variabel tingkat disiplin (X3) sebesar 0,594. Semua nilai signifikansi ini melebihi 0,05, yang mengindikasikan bahwa model ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Riset ini memanfaatkan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel independen, yakni kualitas hidup, pelatihan sumber daya manusia, dan tingkat disiplin, terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
		B	Std. Error	Beta	t	
1	Constant	0.545	1.316		0.414	0.680
	Kualitas kehidupan kerja	0.386	0.098	0.472	3.928	0.001
	Pelatihan SDM	0.330	0.127	0.318	2.605	0.012
	Tingkat disiplin	0.153	0.099	0.163	1.542	0.129

Sumber: Output data SPSS, 2025

Dari hasil tersebut, maka dapat dibentuk persamaan:

$$Y = 0.545 + 0.386X_1 + 0.330X_3 + 0.153X_3$$

Dari rumus di atas maka dapat dijabarkan hasil penelitian yaitu:

- 1) $\alpha = 0.545$ (nilai konstanta) artinya apabila kualitas hidup, pelatihan sumber daya manusia dan tingkat disiplin sebesar 0, maka kepuasan kerja sebesar 0.545
- 2) $\beta_1 = 0.386$ (koefisien regresi) berarti bahwa jika variabel kualitas kehidupan kerja meningkat sebesar 1 variansi, maka akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,386 variansi dengan tingkat signifikansi 0,001.
- 3) $\beta_2 = 0.330$ (koefisien regresi) berarti bahwa jika variabel pelatihan sumber daya manusia meningkat sebesar 1 variansi, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,330 variansi dengan tingkat signifikansi 0,012.
- 4) $\beta_3 = 0.153$ (koefisien regresi) berarti bahwa jika variabel tingkat disiplin meningkat sebesar 1 variansi, maka peningkatan kepuasan kerja akan sebesar 0,153 variansi dengan tingkat signifikansi 0,129.

Uji Hipotesis

- 1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Standardized Coefficients		Sig	Keterangan
		Beta	t		
1	Constant		0.414	0.680	
	Kualitas kehidupan kerja	0.472	3.928	0.001	Hipotesis diterima
	Pelatihan SDM	0.318	2.605	0.012	Hipotesis diterima
	Tingkat disiplin	0.163	1.542	0.129	Hipotesis ditolak

Sumber: Output data SPSS, 2025

Nilai signifikansi untuk X_1 adalah $0,001 < 0,05$, sementara nilai t hitung sebesar $3,928 > t$ tabel 2,002. Untuk variabel X_2 , nilai signifikansinya adalah $0,012 < 0,05$, dengan t hitung sebesar $2,605 > t$ tabel 2,002. Pada variabel X_3 , nilai signifikansi adalah $0,129 > 0,05$, dan t hitung sebesar $1,542 < t$ tabel 1,542. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) dan pelatihan sumber daya manusia (X_2), H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti keduanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sementara itu,

untuk variabel tingkat disiplin (X3), H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

2) Uji Simultan (Uji f)

Tabel 6. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.602	3	100.201	82.540	<.001 ^b
	Residual	67.982	56	1.214		
	Total	368.583	59			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Tingkat Disiplin (X3), Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Pelatihan Sumber Daya Manusia (X2)						

Sumber: *Output data SPSS, 2025*

Uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan F hitung 82,540 yang jauh melampaui F tabel 2,766 ($df=3; 57$). Kedua hasil ini membuat H_0 ditolak dan H_a diterima, menegaskan bahwa kualitas kehidupan kerja, pelatihan sumber daya manusia, dan tingkat disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.806	1.10180

a. Predictors: (Constant), Tingkat Disiplin (X3), Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Pelatihan Sumber Daya Manusia (X2)
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: *Output data SPSS, 2025*

Nilai Adjusted R Square tercatat 0,806, yang menunjukkan bahwa kombinasi kualitas kehidupan kerja (X1) dan pelatihan SDM (X2) menerangkan 80,6 % variasi kepuasan kerja (Y). Sisa 19,4 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar riset ini, seperti unsur pribadi, sosial, atau budaya.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Temuan dalam riset ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sari Makmur Tunggal Mandiri dimana terbukti dari nilai t hitung sebesar 3.928 dan nilai sig. Sebesar 0.001.

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah tolak ukur dimana karyawan merasa puas dan sejahtera pada saat menjalani pekerjaan (Wiastuti et al., 2023). Terdapat beberapa bentuk

dari kualitas kehidupan kerja karyawan yaitu adanya *work life balance* dimana menandakan bahwa adanya kemampuan untuk mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa merasa terbebani.

Pada penelitian ini terdapat hasil bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan PT Sari Makmur Tunggal Mandiri rata-rata sangat setuju akan kesejahteraan dalam lingkungan kerja. Hal tersebut terbukti dari rata-rata jawaban responden paling banyak pada indikator penyelesaian konflik yang baik oleh perusahaan. Konflik yang diselesaikan dengan baik dapat meningkatkan hubungan antar karyawan dengan perusahaan. Karyawan merasa lebih dihargai karena pendapatnya didengar oleh perusahaan dimana penyelesaian konflik dilakukan dengan adil. Hal tersebut dapat menyebabkan kepercayaan karyawan pada perusahaan yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja (Purbasasi & Fauzi, 2024).

Hasil penelitian ini memiliki pandangan yang sama dengan studi dari Bakti (2018) dimana dampak dari kualitas kehidupan kerja karyawan yang baik yaitu adanya motivasi dan produktivitas yang meningkat.

Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Temuan dalam studi ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sari Makmur Tunggal Mandiri dimana terbukti dari nilai t hitung sebesar 3.928 dan nilai $sig.$ sebesar 0.001.

Karyawan merupakan aset strategis yang harus terus dibina dan ditingkatkan agar mampu mendorong kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, program pelatihan dan pengembangan menjadi keharusan untuk memperkaya keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman tenaga kerja (Suryani I. & Hidayatulloh, 2023). Pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk melengkapi karyawan untuk meningkatkan kompetensi, keahlian, wawasan, dan perilaku sehingga perilaku mereka selaras dengan kebutuhan perusahaan (Humaira et al., 2020).

Pada penelitian ini terdapat hasil bahwa karyawan PT Sari Makmur Tunggal Mandiri menganggap bahwa pelatihan sumber daya manusia penting untuk dilakukan, dimana rata-rata jawaban responden sangat setuju akan kesejahteraan dalam lingkungan kerja. Hal tersebut terbukti dari rata-rata jawaban responden paling banyak pada indikator menambah pengetahuan dimana karyawan menganggap bahwa dengan adanya pelatihan maka akan menyebabkan bertambahnya pengetahuan dan ketrampilan karyawan. Peningkatan produktivitas dan efisiensi merupakan salah satu manfaat utama dari pemberdayaan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan yang menyeluruh (Hidayat et al., 2024).

Hasil penelitian ini memiliki pandangan yang selaras dengan temuan dari Susilo & Wulansari (2023) yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara pelatihan SDM dan kepuasan kerja karyawan. Riset tersebut menegaskan bahwa perusahaan yang peduli pada pekerjaannya akan menyediakan program pengembangan pengetahuan, keahlian, dan kompetensi lain. Dengan demikian, upaya pengembangan karier berperan penting dalam meningkatkan situasi kerja dan kepuasan karyawan.

Pengaruh Tingkat Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Temuan ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sari Makmur Tunggal Mandiri dimana terbukti dari nilai t hitung sebesar 1.542 dan nilai $sig.$ sebesar 0.129.

Disiplin mencerminkan kesadaran seseorang dalam mentaati aturan (Fransisca Feby & Musadad, 2021). Praktiknya terlihat dari kesiapan individu mematuhi semua regulasi perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Pada penelitian ini terdapat hasil bahwa karyawan PT Sari Makmur Tunggal Mandiri menyatakan sangat setuju dengan rata-rata tertinggi variabel tingkat disiplin pada indikator bekerja etis. Bekerja secara etis bagi karyawan berarti melakukan pekerjaan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai yang baik, baik dalam hubungan dengan rekan kerja, atasan, maupun dengan konsumen. Bekerja secara etis tidak hanya penting untuk reputasi perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan budaya kerja yang positif dan menjaga hubungan profesional antar rekan kerja yang harmonis. Namun, temuan dalam riset ini menemukan bahwa tingkat disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh kenyataan bahwa disiplin berkaitan dengan sikap dan kebiasaan pribadi, yang berarti bahwa tingkat kedisiplinan seseorang, apakah tinggi atau rendah, tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Temuan dalam studi ini didukung studi sebelumnya oleh Lumentut & Dotulong (2015) dimana tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat disiplin dengan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat terjadi karena kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan dari tingkat disiplin seperti insentif dan lingkungan kerja (Rohmat Hidayat, Budiwidodo, et al., n.d.). Selain itu apabila suatu perusahaan menerapkan disiplin yang terlalu ketat atau kaku, ini dapat meningkatkan tekanan dan stres pada karyawan. Stres yang berlebihan justru bisa menurunkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa tertekan dan tidak memiliki ruang untuk berkreasi atau berinovasi.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Temuan dari analisis simultan kualitas kehidupan kerja, pelatihan sumber daya manusia dan tingkat disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Sari Makmur Tunggal Mandiri dimana terbukti dari nilai f hitung sebesar 82.540 dan nilai sig. Sebesar 0.001.

Kepuasan kerja bersifat pribadi, di mana setiap individu merasakan tingkat kepuasan yang bervariasi berdasarkan apa yang dirasakan dalam diri mereka. Banyaknya aspek pekerjaan yang memenuhi harapan seseorang, akan meningkat pula kepuasan yang mereka rasakan (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Temuan dalam riset ini dimana tingkat disiplin tidak mempengaruhi kepuasan kerja karena tingkat disiplin dapat menjadi sifat lebih individual dari setiap karyawan. Pernyataan tersebut memiliki makna bahwa apabila kualitas kehidupan dan pelatihan yang diterima karyawan dapat dipengaruhi secara langsung oleh perusahaan sehingga akan lebih terkontrol (Rohmat Hidayat, Zaenal Asikin, et al., n.d.). Namun pada aspek tingkat disiplin perusahaan tidak sepenuhnya dapat memberikan kontrol pada setiap karyawan meskipun sudah diterapkan peraturan dengan jelas.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wardhani & Hasan (2024) dimana sebuah perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Rohmat Hidayat et al., 2025). Selain itu guna meningkatkan kepuasan kerja juga perlu didukung oleh pelatihan sumber daya manusia guna

meningkatkan ketrampilan karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulannya, kualitas kehidupan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri, terutama karena adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang membuat karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, pelatihan sumber daya manusia juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena pelatihan yang meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan membuat mereka merasa dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Namun, tingkat disiplin tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, karena disiplin lebih terkait dengan kebiasaan individu yang tidak berpengaruh langsung pada kepuasan kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi, pengaruh lingkungan kerja, atau budaya organisasi, yang mungkin memiliki kontribusi lebih besar terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut juga bisa menguji faktor-faktor eksternal lainnya yang dapat memperkaya pemahaman tentang bagaimana kondisi kerja dan kebijakan perusahaan memengaruhi kepuasan kerja karyawan di berbagai sektor industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *MOTIVASI*, 5(1), 797–804.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156–163. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>
- Fransisca Feby, A., & Musadad, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Karawang. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 208–217.
- Hidayat, R., Ikaningtyas, M., Zhahran, B. D. A., Yuanesya, Z. L., & Carolina, A. (2024). Pemberdayaan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan: Pengaruhnya terhadap pertumbuhan bisnis. *Economics and Business Management Journal (EBMJ)*, 3(01), 77–85.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh integritas dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Irmayani, N. W. D., & SE, M. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Lesmana, M. T., Batubara, A. R. R., Alfianita, A., Simatupang, M. P., & Nasution, M. I. (2023). Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 64–79.
- Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1), 74–85. <https://doi.org/10.32734/emba.v3i1.74-85>
- Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., Maghfur, I., Hastuti, P., Ahdiyat, M., Desembrianita, E., & Purnomo, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNISMA PRESS.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Purbasasi, R., & Fauzi, A. (2024). Peran budaya organisasi dalam manajemen konflik pada tempat kerja di era digital. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 127–133.
- Purnaya, I. G. K., & SE, S. H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention*. Udayana University.
- Rohmat Hidayat, A., Budiwidodo, S., Suherli, E., & Chandrasari, F. (2025). *Makna Employee Engagement bagi Generasi Milenial: Pendekatan Fenomenologi*. 8(2).
- Rohmat Hidayat, A., Budiwidodo, S., Suherli, E., & Oga Laksana, M. (n.d.). *Journal of Microeconomic Analysis E-ISSN (xxxx-xxxx) P-ISSN (xxxx-xxxx) EVALUATING THE EFFECT OF MINIMUM WAGE ADJUSTMENTS ON EMPLOYMENT IN THE INFORMAL SECTOR: INSIGHTS FROM INDONESIA AND LATIN AMERICA*. <https://jomicna.com>
- Rohmat Hidayat, A., Zaenal Asikin, M., Budiwidodo, S., Suherli, E., & Author, C. (n.d.). *Comparison of Practices and Methodological Approaches in Sharia and Conventional Economic Law ARTICLE INFO*. <http://hawalih.staiku.ac.id>
- Rulianti, E., & Nurpibadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Suryani I., R., & Hidayatulloh. (2023). Systematic literature review (SLR): Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>
- Susilo, S. R., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Taiho Nusantara. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(2), 535.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh work life balance dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan universitas swasta di Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1018. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3180>
- Wiasuti, R. D., Adi, S. C., Sarim, S., & Rashid, B. (2023). The impact of work-life quality on hotel employee performance. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 9(2), 55–62. <https://doi.org/10.9744/jmp.9.2.55-62>



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)