

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BORNEO SENTANA
GEMILANG BALIKPAPAN**

Graciela Emmanuel Tanod¹, Misna Ariani², Imam Arrywibowo³

^{1,2,3}*Prodi Manajemen, Universitas Balikpapan*

¹*gracielat1207@gmail.com*, ²*misna.ariani@uniba-bpn.ac.id*, ³*imam@uniba-bpn.ac.id*

ABSTRAK

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Borneo Sentana Gemilang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling purposive dengan jumlah sampel 31 karyawan pada PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan SmartPLS dalam mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan. Dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Motivasi; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Work Environment, Motivation, and Work Discipline on Employee Job Satisfaction at PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan. The type of this study used is quantitative research. The sampling technique in this study was purposive sampling with a sample 31 employees at PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan. Methods of data collection is done by distributing questionnaires. This study uses SmartPLS to processing data. The results of this study indicate that the work environment variable has a positive and insignificant effect on employee job satisfaction PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan. Motivation variable has a significant effect on employee job satisfaction PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan. And work discipline variable has a positive and insignificant effect on employee job satisfaction PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan.

Keywords: Work Environment; Motivation; Work Discipline; Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

PT. Borneo Sentana Gemilang (BSG) merupakan anak perusahaan dari PT. Transkon Jaya Tbk yang berfokus pada layanan outsourcing yang menyediakan tenaga kerja profesional untuk kebutuhan pelanggan, serta impor bahan mentah, dan aksesoris kendaraan. Perusahaan ini juga terlibat dalam manufaktur, perdagangan, penjualan aksesoris, dan bagian kendaraan yang diproduksi di wilayah Balikpapan, Kalimantan Timur. Untuk menjalankan layanan tersebut PT. BSG harus di dukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas

agar kinerja dapat terjaga dengan baik (PT. BSG Balikpapan, 2024). Adapun pesaing dari perusahaan ini adalah: PT. Abadi Jaya Commerce (ARCO) dan PT. Virtus Facility Service.

Kinerja perusahaan adalah hasil dari kegiatan atau aktivitas perusahaan yang dapat menjadi tolak ukur dari keberhasilan perusahaan (Apriliani & Dewayanto, 2018). Untuk meningkatkan kinerja salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya.

Sumber Daya Manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/lembaga. (Andri Octaviani dan Rizki Pujiyanto, 2023).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Faktor yang pertama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan di mana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tenang, perasaan betah dan sebagainya (Oktavia & Fernos, 2023). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh (Diar Taniah Achmad, 2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja (Andri Octaviani dan Rizki Pujiyanto, 2023). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh (Tine Yuliantine dan Reza Santoso, 2020) menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh (Mauritz Lumentut dan L.O.H Dotulong, 2015) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh (negatif) terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Dari pengertian tersebut, perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya terhadap pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervise, rekan kerja, ataupun secara keseluruhan (Andri Octaviani dan Rizki Pujiyanto, 2023).

Berdasarkan uraian di atas, penulis menetapkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja (Y)

(Robbins & Judge, 2015) Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Nabawi, 2019) Kepuasan kerja adalah sebagai salah satu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. (Hasibuan, 2019) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

(Rivai, 2019) mengemukakan indikator untuk mengukur kepuasan kerja: (1) Isi Pekerjaan, (2) Supervisi, (3) Organisasi dan Manajemen, (4) Kesempatan untuk Maju, (5) Rekan Kerja.

Lingkungan Kerja (X₁)

(Siagian, 2015) Lingkungan Kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. (Afandi, 2018) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

(Siagian, 2015) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: (1) Hubungan rekan kerja setingkat, (2) Hubungan atasan dengan karyawan, (3) Kerja sama antar karyawan.

Motivasi (X₂)

(Maryani et al, 2021) Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberikan energi yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, untuk memberikan kepuasan atau untuk mengurangi ketidakseimbangan. (Sutrisno, 2019) Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Siagian, 2018) Motivasi adalah daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi penting karena motivasi mendukung perilaku orang agar mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai hal-hal yang optimal.

(Sutrisno, 2013) menyebutkan indikator motivasi menurut teori Abraham Maslow, yaitu sebagai berikut: (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan penghargaan, (5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Disiplin Kerja (X₃)

(Sinambela, 2016) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Mariani & Sariyadhi, 2017) Disiplin merupakan sebuah tingkah saling mengindahkan, menyegani, tunduk dan loyal dengan norma norma yang dibuat baik yang tercatat maupun yang tak tercatat dan bisa melakukannya dan bersedia untuk mendapatkan sanksinya. (Ramon, 2019) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

(Sinambela, 2019) menyebutkan indikator disiplin kerja menurut Bejo Siswanto, yaitu: (1) Frekuensi Kehadiran, (2) Tingkat Kewaspadaan, (3) Ketaatan pada standar kerja, (4) Ketaatan pada peraturan kerja, (5) Etika Kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

(Mila Hariani & Yusuf Hakim, 2021) menyatakan variabel lingkungan kerja (X₁) memiliki hubungan positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Bila lingkungan kerja nyaman, aman, serta kondusif, maka meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan penulis adalah H₁: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan.

Hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

(Ningrum Rahayu & Kartini Aprianti, 2020) menyatakan bahwa variabel motivasi (X₂) memiliki hubungan positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Ketika motivasi karyawan meningkat maka kepuasan kerja yang dirasakan akan meningkat untuk mencapai tujuan dari kantor tersebut. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan penulis adalah: H₂: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

(Ahya Rizqiah, 2022) Dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X₃) memiliki hubungan positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Artinya semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan penulis adalah: H₃: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, populasi Karyawan PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan adalah 19 orang karyawan permanen dan 283 orang karyawan labour supply. Teknik

pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan *labour supply*. Penetapan sampel dengan *quota sampling* dalam penelitian ini adalah 11% dari 283 karyawan yaitu berjumlah 31.13 orang, dibulatkan menjadi 31 orang karyawan *labour supply*. (Ferdinand: 2014:179)

Dalam penelitian ini, menganalisis dengan metode PLS (Partial Least Square) yang pengolahan dan penyajian datanya dilakukan dengan menggunakan software Smart-PLS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Measurement Model (Outer Model)

Data responden yang telah dikumpulkan, dianalisis dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Dalam uji validitas akan dilakukan pengujian dengan Construct Reliability dan Discriminant Validity.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melanjutkan uji hipotesis, model harus dilakukan uji instrument dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Adapun hasil uji validitas dengan menggunakan Smart-PLS, berikut ini:

Tabel 1 Validitas Diskriminan Fornell-Larcker Criterion

	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	0.753			
Motivasi (X2)	0.632	0.727		
Disiplin Kerja (X3)	0.472	0.569	0.767	
Kepuasan Kerja (Y)	0.662	0.817	0.593	0.636

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2024)

Hasil dari tabel 1 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dari konstruk lain sehingga bisa dikatakan bahwa semua konstruk sudah valid atau konstruk memiliki tingkat *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliabilitas

Untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

Tabel 2 CONSTRUCT RELIABILTY AND VALIDTY

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0.623	0.658	0.795	0.568
Motivasi (X2)	0.774	0.781	0.847	0.528
Disiplin Kerja (X3)	0.821	0.838	0.876	0.589
Kepuasan Kerja (Y)	0.625	0.652	0.767	0.404

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2024)

Hasil *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* sudah lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Serta nilai *cronbach's alpha* sudah diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator sudah reliabel.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE untuk setiap konstruk > 0,50 sehingga variabel lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja tersebut valid atau memiliki *convergent validity* yang baik. Konstruk dengan validitas yang baik di persyaratkan AVE harus di atas 0,50 (Ghozali, 2021:44).

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)

Tahap selanjutnya adalah pengujian *inner model*. Metode yang digunakan adalah dengan menghitung nilai *R-Square* (R^2), *Effect Size* (F^2) dan *Path Coefficients*

R-Square (R^2)

Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen.

Tabel 3 Nilai *R-Square* (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.718	0.687

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Hasil pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,718 artinya bahwa besar pengaruh terhadap variable kepuasan kerja (Y) yang dijelaskan oleh variable lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) adalah sebesar 71,8%, sedangkan sisanya 28,2% dijelaskan oleh factor lain. *R-Square Adjusted* sebesar 68,7% artinya apabila satu variable eksogen (independen) ditambahkan maka nilai kepuasan sebesar 0,687 atau 68,7%.

Effect Size (F^2)

Setelah diketahui nilai *R-Square*, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui besarnya pengaruh variabel laten pada model struktural. Tabel 4 di bawah menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lemah pada kepuasan kerja dengan, variabel motivasi memiliki pengaruh besar pada kepuasan kerja, sedangkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang medium pada kepuasan kerja.

Hal tersebut berdasarkan kriteria dari (Ghozali, 2021:30) yang menjelaskan nilai F^2 sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural.

Tabel 4 *Effect Size* (F^2)

	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Lingkunga Kerja (X1)				0.094
Motivasi (X2)				0.633
Displin Kerja (X3)				0.056
Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2024)

Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis akan melakukan perbandingan $t_{\text{statistik}}$ dengan t_{tabel} untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan *path coefficient* pada pengujian *inner model*. Kriteria nilai *p-value* dengan signifikansi 5% atau 0,05 dan kriteria nilai $t_{\text{statistik}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ 1,96.

Tabel 5 Nilai Pengujian *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P VALUES
Lingkungan Kerja(X1) ->Kepuasan Kerja(Y)	0.214	1.262	0.207
Motivasi(X2) ->Kepuasan Kerja(Y)	0.593	4.207	0.000
Disiplin Kerja(X3) ->Kepuasan Kerja(Y)	0.155	1.135	0.256

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis, hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,207 atau lebih besar dari 0,05. Dan memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 1,262 ($t_{\text{statistik}} < t_{\text{tabel}}$ 1,96). Serta nilai *original sample* sebesar 0,0214 yang menunjukkan nilai positif. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh (Imam & Rismawati, 2022) dan (Pradana & Santoso, 2022). Dua penelitian sebelumnya menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis, hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dan memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 4,207 ($t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}}$ 1,96). Serta memiliki nilai *original sample* sebesar 0,593 yang menunjukkan nilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh (Hakim & Muhdi, 2020) dan (Puspasari et al., 2023). Dua penelitian sebelumnya menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis, hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,256 atau lebih besar dari 0,05. Dan memiliki nilai $t_{\text{statistik}} 1,135$ ($t_{\text{statistik}} < t_{\text{tabel}} 1,96$). Serta memiliki nilai *original sample* sebesar 0,155 yang menunjukkan nilai positif. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh (Safitri & Santoso, 2022) dan (K. M. Sari & Kawiana, 2021). Dua penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Karyawan PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan, maka penulis menarik simpulan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan, sehingga hipotesis pertama tidak dapat diterima; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan, sehingga hipotesis kedua dapat diterima; disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan, sehingga hipotesis ketiga tidak dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas diatas penulis memberikan saran untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan perlu lebih diperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan untuk peningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- . (2022, April 5). *PT Borneo Sentana Gemilang*. Retrieved from PT Borneo Sentana Gemilang: <https://borneosentana.co.id/beranda.html>
- Adica. (2023, Juni 3). *Arti Motivasi Menurut Para Ahli*. Retrieved from Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli: <https://www.silabus.web.id/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli/>
- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol 4 No 2*, 172-180.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja). *Jurnal EMBA*, 1185-1196.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 240-247.

- Fenianti, & Nawawi, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat . *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 611-618.
- Ferdinand, Augusty. (2014). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen. Edisi 5. Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN 979-704-254-5.
- Ginting , G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 96-108.
- Hariani, M., & Hakim, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 99-110.
- Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 13-16.
- 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*, 74-85.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 170-183.
- Octaviani, A., & Pujiyanto, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol 18*, 22-38.
- Pratama, R., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 105-112.
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 259-266.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 184-189.
- Rahmawati, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. -, 1-24.
- Rizqiah, A. (2022). Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Darma Henwa TBK KINTAP Coal Project. -, 1-9.
- Saputro, R. E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja. *Jurnal Al-Muqayyad*, 36-44.
- Siagian, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suhermin, & Pradipta, R. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-18.

- Sumardjo, D., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK. -, 1-10.
- Widyastuti, E., & Riantisari, R. (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Jurnal Manajemen*, 82-88.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*, 29-44.