

Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara

Titania Aulia Siswanto¹, Tamzil Yusuf², Tutik Yuliani³, Didik Hadiyatno⁴
Imam Arrywibowo⁵

^{1,3}Prodi Manajemen Universitas Balikpapan / ²Prodi Manajemen Universitas Balikpapan
¹tamzilyusuf@uniba-bpn.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kerja karyawan PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Belantara Subur Di Sotek Penajam Paser Utara, dengan responden 91 orang, metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner langsung. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan melakukan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis secara parsial (uji-t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara.

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of discipline, motivation and work environment on the work of employees of PT. Belantara Subur in Sotek Penajam Paser Utara. This research was conducted at PT. Belantara Subur in Sotek Penajam Paser Utara, with 91 respondents, this research method used quantitative methods. Data collection by way of observation and distribution of direct questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear analysis by conducting instrument tests, classical assumption tests, and partial hypothesis testing (t-test). The results showed that the variables of discipline, motivation and work environment had a positive and significant effect on job satisfaction of PT. Belantara Subur in Sotek Penajam Paser Utara.

Keywords: Discipline; Motivation; Work environment; Job satisfaction

PENDAHULUAN

Industri pengolahan kayu sebagai salah satu upaya untuk mengatasi permasalahan ekonomi yang di alami pada saat ini dengan kurangnya lapangan pekerjaan serta dapat meningkatkan nilai ekonomi suatu hasil hutan agar dapat berkontribusi dalam peningkatan ekonomi di Penajam Paser Utara. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2007 Industri Primer Hasil Hutan Kayu adalah pengolahan kayu bulat dan/atau kayu bahan baku serpih menjadi barang setengah jadi atau barang jadi. Jenis barang-barang produksi hasil industri primer hasil hutan kayu antara lain kayu gergajian (sawntimber), kayu lapis/triplek (plywood) (Husain, 2021).

Berkembangnya industri di Penajam Paser Utara khususnya pada wilayah Sotek. Keberadaan industri pengolahan kayu tentu akan membutuhkan tenaga kerja dan masyarakat sekitar industri pengolahan kayu akan lebih banyak kesempatan untuk bekerja di sektor industri pengolahan kayu tersebut. Selain itu dengan adanya industri pengolahan kayu akan membuka lapangan kerja lain seperti adanya warung makan dan penyewaan rumah atau kontrakkan untuk para pekerja dari luar wilyah. Harga jual tanah di sekitar kawasan industri pengolahan kayu pun akan tinggi. Adanya industri pengolahan kayu di wilayah itu akan memberikan perubahan yang amat dalam struktur perekonomian masyarakat.

Salah satu industri pengolahan kayu yang ada di Penajam Paser Utara PT. Belantara Subur yang mengolah kayu log untuk di proses menjadi kayu gergajian, moulding, furniture dan kelengkapan rumah tangga lainnya. PT.Belantara Subur yang berlokasi di jalan Sotek-Bongan KM 15 Kel.Sotek Kecamatan Penajam. Dalam menghasilkan produk PT.Belantara Subur. Perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang baik untuk membantu kemajuan perusahaan dan karyawan.

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kepuasan kerja pada pegawai kerja. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara baik agar sasaran dan tujuan perusahaan dapat di capai. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan Oleh sebab itu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan tingkat kepuasan karyawan. (Ardianti et al., 2018).

Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan. Tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi atau perusahaan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi (Sari & Kawiana, 2021). Hal ini didukung oleh (Azhar et al., 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan. Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan nilai yang invisible yang memberikan kekuatan atau dorongan individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya (Saputra & Rotua Turnip, 2018). Hal ini didukung oleh (Ardianti et al., 2018) bahwa telah membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain disiplin dan motivasi faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian dari aspek pendorong kepuasan kerja karyawan. Lingkungan

kerja memberikan peran yang berarti bagi karyawan di suatu organisasi dan terselesaikan pekerjaan karyawan tidak lain karena ada lingkungan kerja yang mendukung sebagai bagian dari keadaan yang ada pada karyawan yang memberikan pengaruh untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan. Setiap karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif seperti lingkungan yang bersih, baik, serta dapat memberikan rasa keamanan serta nyaman bagi karyawan (Hariyani & Rahman Al Hakim, 2021). Hal ini didukung bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Pareraway et al., 2018).

Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang suka atau tidak senang tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Sari & Kawiana, 2021). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dalam perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan menerapkan kedisiplinan, memberikan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman (Lumentut & Dotung, 2018). Kepuasan di pengaruhi oleh beberapa faktor antara lain Disiplin, Motivasi dan lingkungan Kerja.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti ingin melkukan penelitian nalisis disiplin, motivasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Belantara Subur di sotek Penajam Paser Utara.

KAJIAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dan sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi (Afandi, 2018, p. 01).

Kapuasan Kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Agustini Fauzia, 2019, p. 55).

Disiplin

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2017, p. 86).

Motivasi

Merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu (Busro, 2018, p. 50).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Afandi, 2018, p. 65).

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini adalah PT. Belantara Subur. Sesuai dengan judul Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Sotek Penajam Paser Utara maka penelitian ini berfokus pada pengaruh Disiplin, Motivasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang berbentuk sistematis dan tersusun dalam penelitiannya (Sugiyono, 2021, pp. 16–17). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling random (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini sebanyak 91 Karyawan PT. Belantara Subur yang akan dijadikan sebagai ukuran sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di pabrik PT. Belantara Subur Di Sotek Penajam Paser Utara yang berjumlah 91 orang dan teknik pengambilan sampel yang menggunakan teknik sampling random sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Belantara subur Di Sotek Penajam Paser utara yang berjumlah 91 orang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Tabel 1
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan,
Lama Bekerja Dan Usia

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	73	80,2 %
2	Perempuan	18	19,8 %
	Jumlah	91	100%

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	25-30 Tahun	59	64,8 %
2	31-34 Tahun	7	7,7 %
3	35-45 Tahun	25	27,5 %
	Jumlah	91	100%

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	89	97,8 %
2	S1	2	2,2 %
	Jumlah	91	100%

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	66	72,5 %
2	6-10 Tahun	20	22 %
3	11 Tahun	5	5,5 %
Jumlah		91	100%

Sumber : Berdasarkan data Responden Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel.1 menunjukkan Karyawan PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara, berdasarkan gambaran responden pada jenis kelamin laki-laki sebanyak 73 orang (80,2%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang (19,8%). Berdasarkan usia karyawan Belantara Subur yang berusia 25-30 tahun sebanyak 59 orang (64,8%), karyawan yang berusia 31 – 34 tahun berjumlah 7 orang (7,7%), dan karyawan yang berusia dari 35-45 tahun berjumlah 25 orang (27,5%). Sedangkan karyawan PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara yang berpendidikan SMA Sederajat sebanyak 89 orang (97,8%), dan karyawan yang Sarjana S1 berjumlah 2 orang (2,2%). Dilihat dari data lamanya karyawan bekerja pada PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara yang bekerja dari 1-5 tahun sebanyak 66 orang (72,5%), karyawan yang bekerja dari 6-10 tahun berjumlah 20 orang (22%) dan karyawan yang bekerja 11 tahun berjumlah 5 orang (5,5%).

Table 2
Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized		Standardized	t Hitung	Sig.	Correlation	
	B	Std.Error	Beta			Partial	Part
Constant	0,613	0,437		1,403	0,164		
Disiplin (X1)	0,443	0,087	0,434	5,080	0,000	0,478	0,409
Motivasi (X2)	0,230	0,063	0,308	3,650	0,000	0,364	0,294
Lingkungan Kerja (X3)	0,162	0,072	0,185	2,255	0,027	0,235	0,182

R = 0,660	$t_{\text{tabel}} = 1,66216$
R Square = 0,436	Sig = 0,000
Adjust R Square = 0,416	Durbin
Watson = 1,890	

Sumber: Data Di Olah SPSS 25

Berdasarkan tabel 2 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y=0,613+0,443X_1+0,230X_2+0,162X_3$$

Nilai konstanta sebesar 0,613 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat semua variabel bebas Disiplin (X1), Motivasi (X2), Lingkungan kerja (X3) nilainya konstan atau nilainya nol, maka variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y) yang dapat dicapai adalah sebesar 0,613.

Nilai koefisien 0,443 artinya bahwa apabila Disiplin (X1) naik satu satuan maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,443 dengan asumsi Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) konstan.

Nilai koefisien 0,230 artinya bahwa apabila Motivasi (X2) naik satu satuan maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,230 dengan asumsi Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X3) konstan.

Nilai koefisien 0,162 artinya bahwa apabila Lingkungan Kerja (X3) naik satu satuan maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,162 dengan asumsi Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) konstan.

Hasil Penelitian Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian variabel Disiplin (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara dibuktikan dengan melihat variable Disiplin terbukti dan diterima. Hal ini membuktikan bahwa Disiplin dalam diri karyawan dapat membantu diri lebih bertanggung jawab dalam bekerja, melaksanakan apa yang harus dilaksanakan secara benar dan tepat waktu dan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara.

Disiplin dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam diri seseorang karyawan agar bergerak melakukan tugasnya dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan serta dapat mendapatkan predikat karyawan terbaik jika kinerja diimbangi dengan Disiplin yang tinggi dapat membuat karyawan memperoleh penghargaan atas pencapaian kerjanya. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purnomo & Putranto, 2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Panca Putra Madani. Penelitian Studi kasus pada PT.Panca Putra Madani yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hasil hipotesis variable disiplin menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azhar et al., 2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, mendapatkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin.

Sejalan dengan hasil penelitian (Shelly et al., 2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Catindo Anugrah Terang Medan mendapatkan hasil bahwa variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil Penelitian Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berikutnya hasil penelitian variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara dengan melihat variabel Motivasi terbukti dan diterima. Hal ini membuktikan bahwa pentingnya Motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam diri seseorang karyawan agar bergerak melakukan tugasnya dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan serta dapat mendapatkan predikat karyawan terbaik jika kinerja diimbangi dengan motivasi yang tinggi dapat membuat karyawan memperoleh penghargaan atas pencapaian kerjanya. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Misdiana et al., 2018) dengan judul pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjung pinang yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawati, 2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan. menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan hasil hipotesis lainnya variabel menunjukkan bahwa motivasi secara Bersama sama secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Hasil Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dan yang terakhir adalah hasil penelitian variabel Lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara yang dibuktikan dengan melihat variabel Lingkungan kerja terbukti dan diterima. Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kepuasan pegawai. Dalam bekerja pegawai harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang aman, tenang, bersih, tidak bising, dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal (Aoliso & Lao, 2018) dan dipertegas oleh penelitian (Ariani & Assarofa, 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Studi Kasus Pada PT. Palma Plantasindo Di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian (Arsyad & Bancjari, 2021) Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan P2kk V (Paguyuban Pekerja Kayu Kaparan) Di Alalak Selatan Banjarmasin mendapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas diatas, maka peneliti memberikan saran untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara sebagai berikut:

- 1 Disiplin berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara yang artinya hendaknya lebih baik lagi dalam memberikan ketentuan disiplin kerja kepada karyawan, upaya yang dilakukan oleh perusahaan utamanya adalah pendekatan langsung kepada karyawan, agar karyawan lebih merasa peduli dengan pekerjaannya, sehingga dapat memaksimalkan usahanya dan lebih hati-hati dalam pengerjaannya dalam rangka mencapai tujuan bersama.
- 2 Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara yang artinya perusahaan harus memperhatikan tingkat semangat dan kebutuhan para karyawannya serta memberi gaji sesuai jadwal, memberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi sesuai kemampuan kerja kerasnya. Perlu diketahui bahwa dampak baik dari Disiplin akan berdampak pula pada kepuasan karyawan PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara.
- 3 Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara. Dalam artian suasana dalam lingkungan kerja sangat berdampak pada kepuasan kerja setiap karyawan tidak dipungkiri bahwa suasana yang sejuk dan aman berpengaruh terhadap hasil kerjanya diharapkan para karyawan yang sudah bekerja sesuai tugasnya dapat menjaga lingkungan kerja dengan baik serta tidak merusak fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustini Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ihdiana An). Uisu Press.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.” *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. PRENADEMEDIA GROUP. www.prenadamedia.com
- Hariani, M., & Rahman Al Hakim, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 1(2), 99–110.
- Husain, N. M. (2021). *ANALISIS PERSEDIAAN BAHAN BAKU KAYU Disusun dan diajukan oleh Program Studi Kehutanan*.
- Lumentut, M., & Dotung, L. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan
- Volume 2 Nomor 2 April 2023 | <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i2.274>

- Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1828–1837.
- Saputra, A., & Rotua Turnip, R. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) P3B SUMBAGUT. *Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 29(2), 1–8.
- Sari, K. M., & Kawiana, I. G. P. (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Orchid Boga Utama. *Widya Amrita*, 1(1), 195–215.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENAMEDIA GROUP.