

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT. TELKOM BLORA

Cahaya Amalia Chusna ¹

¹Manajemen Bisnis Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Khozinatul Ulum Blora,
Jl. Mr. Iskandar No.42 Mlangsen, Kec. Blora Kota, Kabupaten Blora
Email amaliachusna759@gmail.com

Abstract

This study aims to determine: (1) the effect of motivation on job satisfaction of employees of PT. Telkom Blora, (2) the effect of discipline on job satisfaction of employees of PT. Telkom Blora, and (3) the effect of work environment on job satisfaction of employees of PT. Telkom Blora. This research was a quantitative research. The population in this study were 118 employees of PT. Telkom Blora. The sample taken in this study is the entire population of employees at PT. Telkom Blora had 118 employees. The research instrument used a questionnaire with a Likert scale scoring. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that motivation affects job satisfaction, discipline affects job satisfaction, and work environment affects job satisfaction. Overall the contribution of motivation, discipline, and work environment to job satisfaction of employees of PT. Telkom Blora amounting to 49.5% and 50.5% was explained by other factors or variables outside the model indicated by the coefficient of determination / R^2 test.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Blora, (2) pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Blora, dan (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Blora. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 118 karyawan PT. Telkom Blora. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi PT. Telkom Blora sebanyak 118 karyawan. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara keseluruhan kontribusi motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Blora sebesar 49,5% dan 50,5% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi/ uji R^2 .

Kata kunci: *motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja*

A. Pendahuluan

Unsur utama dalam kemajuan perusahaan adalah sumber daya manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan tidak boleh dipandang sebelah mata. Salah satu permasalahan penting sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi adalah kepuasan kerja karyawannya. Menurut Umar (Eka *et al.*, 2016) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan memiliki kegairahan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan (Ningrat, 2018). Hal ini sejalan dengan pendapat Badeni sebagaimana dikutip oleh Susiawan & Muhid (2015) kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam perusahaan.

Luttans (Damayanti *et al.*, 2018) kepuasan kerja dapat diukur dengan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu 1) berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, 2) imbal hasil pendapatan, 3) peluang promosi, 4) kualitas pengawasan, serta 5) hubungan dengan rekan kerja. Indikator *Job Descriptive Index* (JDI) tersebut belum sepenuhnya terpenuhi di PT. Telkom Blora. Kurangnya kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Blora dapat disebabkan oleh banyak penyebab. Berdasarkan hasil pra survey kepada 20 karyawan di PT. Telkom Blora menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Blora masih rendah. Sebanyak 6 karyawan (30%) menyatakan tidak puas pada pekerjaan itu sendiri, sebanyak 5 karyawan (25%) tidak puas dengan gaji yang diperoleh, sebanyak 2 karyawan (10%) tidak puas karena tidak ada kesempatan pengembangan karir, sebanyak 4 karyawan (20%) tidak puas terhadap bantuan supervisor dan sebanyak 3 karyawan (15%) tidak puas dengan hubungan antar rekan kerja.

Faktor kepuasan kerja di atas akan lebih baik apabila didukung dengan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Dhermawan *et al.*, (2012) motivasi merupakan dorongan pemberian daya penggerak untuk menciptakan semangat kerja seseorang agar bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Mengingat pentingnya peranan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Kepala Daerah Telkom (Kandatel) Blora harus bersungguh-sungguh memperhatikan kinerja dalam perusahaan dan memperhatikan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan instansi. Pemberian motivasi tidak hanya lewat pemberian upah atau gaji saja tetapi juga membutuhkan dorongan psikologis agar dapat meningkatkan kinerjanya. Kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kedisiplinan. Sastrohadiwiryono (Saleh & Utomo, 2018) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (Novrida, 2020) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Adanya kedisiplinan dari para karyawan sangat memungkinkan terhindarnya hal-hal yang tidak diinginkan, seperti pelanggaran, kelalaian seorang karyawan akan merusak

peralatan yang ada, mencelakakan rekan kerja bahkan mungkin lebih parah lagi bagi kelangsungan perusahaan itu sendiri (Perdana & Laksmiwati, 2014).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (Zahari & Ubaidillah, 2014) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Blora”

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian metode survey. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 118 karyawan PT. Telkom Blora. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi pada karyawan pada PT. Telkom Blora karyawannya sebanyak 118 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus.

Variabel penelitian dalam penelitian ini dibagi mejadi dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skoring skala likert. Kuesioner motivasi diukur menggunakan *Three Need Theory* dikemukakan oleh McClelland (Ansyari & Kasmir, 2018) dengan indikator 1) kebutuhan berprestasi, 2) kebutuhan untuk berkuasa, dan 3) kebutuhan afiliasi. Kuesioner disiplin yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan Lateiner (Permatasari *et al.*, 2015) yaitu: 1) ketepatan waktu, 2) pemanfaatan sarana, 3) tanggung jawab yang tinggi, dan 4) ketaatan aturan kantor. Kuesioner lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan Sedamaryanti (Budianto & Katini, 2015) yaitu: 1) penerangan, 2) suhu udara, 3) suara bising, 4) penggunaan warna, 5) ruang gerak yang diperlukan, 6) kemampuan bekerja, dan 7) hubungan dengan pegawai lainnya harus harmonis. Sedangkan kuesioner kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator menurut Luthans (Damayanti *et al.*, 2018) yaitu: 1) berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, 2) imbal hasil pendapatan, 3) peluang promosi, 4) kualitas pengawasan, serta 5) hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan variabel bebasnya yaitu motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Analisis data uji coba instrumen menggunakan validitas dan reliabilitas. Adapun uji asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Uji statistik yang digunakan yaitu uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	Asymp. Sig. (2-tailed)
	0,178

Sumber: Data penelitian yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 1. uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* residual, dapat diketahui bahwa nilai signifikan (*Asymp.Sig*) sebesar $0,178 > 0,05$. Dari hasil analisis tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi/hubungan antar variabel bebas (Ghozali, 2013).

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi	0,913	1,095
Disiplin	0,908	1,102
Lingkungan Kerja	0,949	1,054

Sumber: Data penelitian yang diolah 2021

Hasil perhitungan nilai *tolerance* pada Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* pada ketiga variabel bebas lebih dari 0,10 (*tolerance* > 0,10) dan nilai VIF < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2013).

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Sig.</i>
Motivasi	0,110
Disiplin	0,526
Lingkungan Kerja	0,556

Sumber: Data penelitian yang diolah 2021

Tabel 3. menunjukkan output uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi sebesar 0,110; disiplin sebesar 0,526; dan lingkungan kerja sebesar 0,556. Dengan demikian, nilai signifikansi masing-masing variabel bebas > taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi berganda mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013).

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.292	3	88.764	39.271	.000 ^b
	Residual	257.674	114	2.260		
	Total	523.966	117			

Sumber: Data penelitian yang diolah 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $39,271 > 3,08 = F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < \text{taraf signifikan } \alpha = 5\% \text{ atau } 0,05$ maka terdapat pengaruh antara motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Analisis R^2 atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.495	1.503

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin

Sumber: Data penelitian yang diolah 2021

Tabel 5. di atas menunjukkan nilai *Adjusted* (R^2) sebesar **0,495**. Ini berarti pengaruh variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar **49,5%** sedangkan sisanya ($100\% - 49,5\% = 50,5\%$) dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	Sig.
Motivasi	7,593	0,000
Disiplin	3,116	0,002
Lingkungan Kerja	3,758	0,000

Sumber: Data penelitian yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 6. nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas $> t_{tabel} = 1,98$ dan nilai signifikansi masing-masing variabel bebas $>$ taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau $0,05$ maka dengan demikian hipotesis $H1$ (terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Blora), $H2$ (terdapat pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Blora), dan $H3$ (terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Blora) diterima.

Analisis Regresi Berganda

Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	β
(Constant)	12,697
Motivasi	0,432
Disiplin	0,173
LingkunganKerja	0,106

Sumber: Data penelitian yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 7. diperoleh persamaan regresi linear berganda seperti dibawah ini: $Y = 12,697 + 0,432X_1 + 0,173X_2 + 0,106X_3 + e$. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa jika variabel motivasi mengalami kenaikan satu satuan, sedangkan variabel disiplin dan lingkungan kerja nilainya tetap, maka kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Blora akan mengalami peningkatan sebesar **0,432**. jika variabel disiplin mengalami kenaikan satu satuan, sedangkan variabel motivasi dan lingkungan kerja nilainya tetap maka kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Blora akan mengalami peningkatan sebesar **0,173**. jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, sedangkan variabel motivasi dan disiplin nilainya tetap, maka kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Blora akan mengalami peningkatan sebesar **0,106**.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berdasarkan uji signifikansi parsial (uji t) variabel motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,593 > 1,98$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Menurut Robbins & Judge (Darmawan *et al.*, 2016) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan. Yang dimaksud dengan intensitas adalah seberapa giat seseorang berusaha untuk mencapai tujuannya. Individu-individu yang memiliki motivasi akan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan. Oleh karena itu, pemberian motivasi dalam bekerja kepada karyawan adalah faktor yang penting dalam organisasi. Karena dengan adanya motivasi atau dorongan kepada karyawan maka karyawan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil yang baik dan timbul rasa puas dalam diri karyawan (Rauan & Tewal, 2019).

Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2017) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan" bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Parimita, Khoiriyah dan Handaru (2018) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada

Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari” bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berdasarkan uji signifikansi parsial (uji t) variabel disiplin terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,116 > 1,98$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dalam diri karyawan, maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila disiplin kerja dalam diri karyawan rendah, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun. Seperti yang dikemukakan Afianto & Utami (2017) dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasibuan (Novrida, 2020) juga menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Azhar, Nurdin dan Siswadi (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berdasarkan uji signifikansi parsial (uji t) variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,758 > 1,98$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja karyawan, maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja buruk, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun. Subroto (Rauan & Tewel, 2019) lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sitinjak (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)” bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan Azhar dan Rasto (2018) yang berjudul “Lingkungan Kerja dan Implikasinya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa 1) motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Blora, 2) disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Blora, dan 3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Blora. Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pembaharuan dan menambah ruang lingkup penelitian dengan variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain variabel yang diteliti seperti kinerja, kompensasi, dan lain-lain. Serta didukung dengan teori-teori atau penelitian terbaru.

Daftar Pustaka

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(6), 58–67.
- Ansyari, D., & Kasmir. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja McClelland, Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Direktorat Jenderal Ketahanan Dan Pengembangan Akses Industri Internasional.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Azhar, M. N., & Rasto. (2018). Lingkungan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(2), 263–266.
- Budianto, A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75–86.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 36(1), 153–162.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Eka, D. S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 76–85.
- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariate Program : Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ningrat, L. D. T. (2018). Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Motivasi Dan Kepuasan

- Kerja Pilot Maskapai Lion Air. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(4), 42–61.
- Novrida, S. (2020). Pengaruh Disiplin, Komitmen Organisasi dan Fasilitas Belajar Terhadap Kepuasan Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Manyak Payed Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 5(1), 129–134.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144.
- Perdana, D. R., & Laksmiwati, H. (2014). Hubungan Antarakepuasan Kerja Dengan Kedisiplinan Kerja Pada Karyawan Happy Puppy Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Unesa*, 3(2), 1–5.
- Permatasari, J. A., Al, M. M., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–9.
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4681–4690.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(3), 304–313.
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123–129.
- Zahari, M., & Ubaidillah. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 41–58.