



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina Lubricants

Neny¹, Andriani Lubis²

^{1,2}Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jayabaya

Received: 17 Oktober 2024
Revised: 24 Oktober 2024
Accepted: 31 Oktober 2024

Abstract

The objective of this study is to determine if there is a correlation between the work environment (X1) and work discipline (X2) and job satisfaction (Y) among workers of PT. Pertamina Lubricants, Jakarta. The study used a quantitative methodology, with questionnaires as the primary means of data collecting. The study used a sample size of 56 respondents. Data analysis techniques in this research are validity test, reliability test, correlation coefficient analysis, multiple linear regression analysis, t test, F test, and determination analysis using the SPSS 25 program. The research results show that the t value for the work environment variable (X1) is $3.168 > t_{table} (2.005)$. Consequently, H1 is deemed valid but H01 is deemed invalid, indicating that the work environment has a substantial and beneficial impact on the job satisfaction of PT employees. Pertamina Lubricants. The calculated value for the work discipline variable (X2) is $1.400 < t_{table} (2.005)$. This means that H2 is rejected and H02 is accepted, which means that work discipline has no significant influence on job satisfaction of PT employees. Pertamina Lubricants. Meanwhile, the Fcount value is $57.051 > F_{table} 3.172$. Consequently, the null hypothesis H03 is refuted while the alternative hypothesis H3 is supported. The analysis indicates a notable combined impact of the work environment and work discipline on employee job satisfaction at PT. Pertamina Lubricants. The coefficient of determination (R²) is 68.3%, indicating that 68.3% of the variation in the dependent variable can be explained by the work environment and work discipline. The remaining 31.7% of the variation is attributed to other factors that were not included in this study.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction

(*) Corresponding Author: nenyxitn2@gmail.com

How to Cite: Neny, N., & Lubis, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina Lubricants. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14503954>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tentu sangat diperlukan untuk keberhasilan bisnis demi mencapai visi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia telah menjadi komponen penting dari suatu perusahaan. Dalam lingkungan bisnis global saat ini, sebuah organisasi harus memiliki berbagai macam kompetensi dan menyusun taktik untuk mengelola perubahan internal. Pendekatan yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia. Keberhasilan perusahaan bergantung pada pengembangan lingkungan kerja yang mendorong kenyamanan, kebahagiaan, dan kepuasan karyawan. Kepuasan mengacu pada rasa puas dan senang yang dialami oleh karyawan saat menjalankan tugasnya di dalam organisasi. Kepuasan kerja

mengacu pada kumpulan emosi positif dan negatif yang dialami oleh seorang karyawan sehubungan dengan sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan dan keinginan penting mereka. Seseorang karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan terus melakukan pekerjaannya pada tingkat yang lebih tinggi.

Elemen yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik tempat kerja karyawan, termasuk faktor-faktor seperti suhu, ventilasi, pencahayaan, kebersihan, dan kecukupan peralatan kerja. Faktor-faktor ini dapat berdampak pada kinerja dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja mengacu pada pengaturan di mana para pekerja melakukan pekerjaan dan tanggung jawab mereka sehari-hari. Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang damai, nyaman, dan kondusif, di mana rekan kerja dapat berkolaborasi dengan baik dalam berbagai tugas. Dengan kondisi ini, diharapkan para pekerja dapat bekerja pada tingkat tertinggi dan merasakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya dan memastikan kepuasan kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja tidak harmonis dan hubungan kerja dengan sesama rekan kerja tidak baik maka akan berpengaruh negatif pada perusahaan seperti kurangnya semangat dalam bekerja, tingkat absensi yang tinggi, dan sebagainya. Hal seperti ini jelas harus dihindari oleh perusahaan, karena dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memiliki suasana kerja yang kohesif dan kondusif.

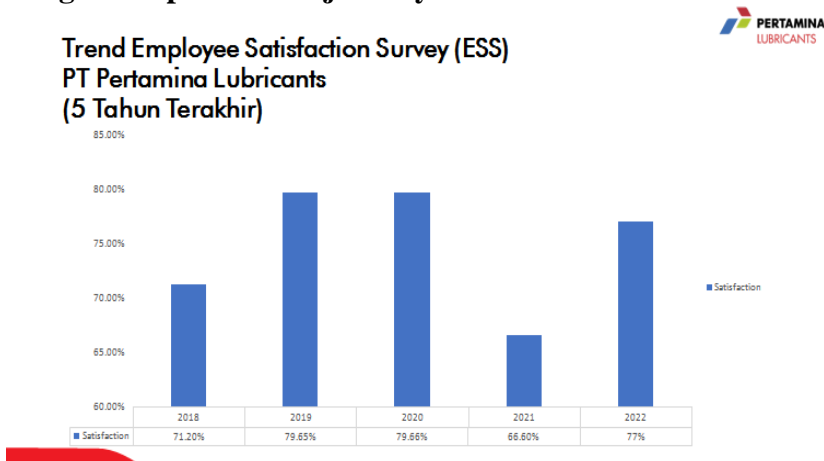
Selain lingkungan kerja, disiplin kerja adalah elemen lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tingkat disiplin karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Ketika kepuasan kerja tercapai, maka disiplin kerja dianggap tinggi. Sebaliknya, ketika kebahagiaan kerja tidak diperoleh, maka tingkat disiplin kerja karyawan rendah. Baik personel individu maupun organisasi di dalam perusahaan diharapkan menunjukkan pola pikir yang disiplin. Disiplin kerja seorang karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka di tempat kerja. Ukuran disiplin ini lebih dari sekadar kehadiran dan mencakup sikap seseorang terhadap pekerjaan. Seorang karyawan dengan disiplin diri yang kuat akan secara konsisten memenuhi tanggung jawab mereka secara efektif, bahkan tanpa adanya pengawasan. Dengan menggunakan sumber daya yang cukup dan mempertahankan etos kerja yang kuat, seseorang dapat menumbuhkan kepuasan kerja, yang mengarah pada peningkatan kinerja di dalam perusahaan..

PT Pertamina Lubricants adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pelumas untuk keperluan otomotif dan industri. PT Pertamina Lubricants didirikan untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam UU No. 22 tahun 2001, yang berkaitan dengan regulasi Gas dan Minyak Bumi. Dalam lingkungan perusahaan, suasana kerja dan kepatuhan karyawan terhadap protokol kerja merupakan elemen penting yang dapat berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan aspek yang disebutkan di atas, untuk memastikan bahwa pekerja dapat melakukan tugas mereka dengan mudah dan menyelesaikannya secara efektif. PT. Pertamina Lubricants sebagai perusahaan besar sangat memperhatikan karyawannya dengan mensejahterakannya. Perusahaan percaya bahwa kepuasan kerja karyawan dapat menumbuhkan loyalitas perusahaan, sehingga secara positif mempengaruhi

kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.. Dengan pernyataan diatas PT. Pertamina Lubricants selalu mengadakan survey kepuasan kerja karyawan.

Berikut disajikan data tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertamina Lubricants :

Gambar 1
Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pertamina Lubricants



Sumber : PT. Pertamina Lubricants

Berdasarkan Gambar 1 diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertamina Lubricants telah berfluktuasi pada setiap tahunnya. Hal ini karena terdapat masalah yang terjadi di perusahaan seperti suasana tempat kerja yang bising sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penulis menggunakan data ini sebagai bukti yang menguatkan untuk tujuan penelitian, yang bertujuan untuk memberikan data lapangan yang otentik untuk memperkuat keberadaan personel. Pertamina Lubricants yang merasa tidak puas. Ketidakpuasan ini juga didukung dengan data tingkat absensi kerja karyawan.

Gambar 2.
Absensi Karyawan PT. Pertamina Lubricants

KETERANGAN	I WT			II WT			III WT		
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
Ketidakhadiran	00'10'	00'00'	00'40'	01'30'	00'40'	00'00'	00'10'	00'00'	00'10'

Sumber : PT. Pertamina Lubricants

Berdasarkan gambar 1.2 diketahui bahwa presentasi absensi karyawan tidak pernah mencapai 100%. Masih ada beberapa pekerja yang tidak masuk kerja karena sakit, cuti, atau alasan lain. Ketidakhadiran karyawan adalah tanda yang jelas dari ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Karyawan yang kurang mematuhi peraturan kerja akan menjadi masalah bagi perusahaan, karena dapat menurunkan kepuasan kerja.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina Lubricants”.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Pertamina Lubricants pada periode Oktober hingga Desember 2023. Variabel yang diteliti mencakup lingkungan kerja (X1) dan kedisiplinan kerja (X2) sebagai variabel independent, sementara kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel dependent. Populasi penelitian melibatkan seluruh direktorat di perusahaan ini, termasuk FBS (Finance & Business Support), Operation, dan sales & marketing. Sampel diambil dari direktorat FBS dengan jumlah responden sebanyak 56 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan data primer dari karyawan, serta data sekunder berupa informasi perusahaan. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 25. Analisis tersebut akan memberikan gambaran hubungan antara lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Pertamina Lubricants.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	56	10	45	33.14	6.366
Kedisiplinan Kerja	56	6	29	22.36	4.379
Kepuasan Kerja	56	26	65	49.21	7.490
Valid N (listwise)	56				

Hasil tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel lingkungan kerja, jawaban responden minimum sebesar 10 dan maksimum sebesar 45, dengan rata-rata (*mean*) sebesar 33,14 dan standar deviasi sebesar 6,366. Variabel kedisiplinan kerja jawaban responden minimum sebesar 6 dan maksimum sebesar 29, dengan rata-rata (*mean*) 22,36 dan standar deviasi sebesar 4,379. Dan variabel kepuasan kerja jawaban responden minimum sebesar 26 dan maksimum 65, dengan rata-rata (*mean*) sebesar 49,21 dan standar deviasi sebesar 7,490.

Uji Validitas

1. Lingkungan Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Indikator Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	.780	.263	Valid
	2	.834	.263	Valid
	3	.842	.263	Valid
	4	.825	.263	Valid
	5	.840	.263	Valid
	6	.850	.263	Valid
	7	.792	.263	Valid
	8	.744	.263	Valid
	9	.860	.263	Valid

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas, yang menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} (0.263). Hal ini berarti 9 item pertanyaan

yang ada pada indikator lingkungan kerja dinyatakan valid dan dapat Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas, yang menunjukkan bahwa digunakan sebagai alat ukur.

2. Kedisiplinan Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Indikator Kedisiplinan Kerja (X2)

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
Kedisiplinan Kerja (X2)	1	.809	.263	Valid
	2	.803	.263	Valid
	3	.846	.263	Valid
	4	.901	.263	Valid
	5	.841	.263	Valid
	6	.793	.263	Valid

Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas, yang menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} (0.263). Hal ini berarti 6 item pertanyaan yang ada pada indikator kedisiplinan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

3. Kepuasan Kerja

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Indikator Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	1	.796	.263	Valid
	2	.872	.263	Valid
	3	.882	.263	Valid
	4	.795	.263	Valid
	5	.744	.263	Valid
	6	.732	.263	Valid
	7	.673	.263	Valid
	8	.453	.263	Valid
	9	.513	.263	Valid
	10	.382	.263	Valid
	11	.867	.263	Valid
	12	.843	.263	Valid
	13	.824	.263	Valid

Tabel 4 menunjukkan hasil uji validitas, yang menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} (0.263). Hal ini berarti 13 item pertanyaan yang ada pada indikator kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	9 item pertanyaan	.938	Reliabel
Kedisiplinan Kerja (X2)	6 item pertanyaan	.909	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	13 item pertanyaan	.927	Reliabel

Tabel 5 menunjukkan hasil uji reliabilitas, yang menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki *cronbach alpha* > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan semua variabel dapat dikatakan reliabel dan dapat diuji selanjutnya.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi Nilai

Correlations				
		Lingkungan Kerja	Kedisiplinan Kerja	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.856**	.752**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	56	56	56
Kedisiplinan Kerja	Pearson Correlation	.856**	1	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	56	56	56
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.752**	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 6 menunjukkan hasil korelasi, yang menunjukkan bahwa nilai korelasi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja yaitu sebesar 0,752 berarti menunjukkan bahwa hubungan Tabel 5 menunjukkan hasil uji reliabilitas, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pertamina Lubricants kuat dan positif. Sedangkan nilai korelasi antara kedisiplinan kerja dengan kepuasan kerja yaitu sebesar 0,705 berarti menunjukkan bahwa hubungan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pertamina Lubricants kuat dan positif.

Uji Linear Regresi Sederhana

Tabel 7. Hasil Uji Linear Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.538	3.115		5.309	.000
	Lingkungan Kerja	.688	.217	.585	3.168	.003
	Kedisiplinan Kerja	.442	.316	.258	1.400	.167

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = 16,538 + 0,688X_1 + 0,442X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 16,538 satuan artinya apabila variabel lingkungan kerja (X1) dan kedisiplinan kerja (X2) sama dengan 0, maka kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Pertamina Lubricants yaitu sebesar 16,538 satuan.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,688, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,688.

Nilai koefisien regresi kedisiplinan kerja (X2) sebesar 0,442, hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,442.

Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.538	3.115		5.309	.000
	Lingkungan Kerja	.688	.217	.585	3.168	.003
	Kedisiplinan Kerja	.442	.316	.258	1.400	.167

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 3,168 yang berarti bahwa $t_{hitung} (3,168) > t_{tabel} (2,005)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0_1 ditolak yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pertamina Lubricants. Selanjutnya, nilai t_{hitung} variabel kedisiplinan kerja (X2) sebesar 1,400 yang berarti bahwa $t_{hitung} (1,400) < t_{tabel} (2,005)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak dan H_0_2 diterima yang berarti kedisiplinan kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pertamina Lubricants.

Determinasi

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.683	.671	4.29702

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel independent (lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja) dapat mempengaruhi variabel dependent (kepuasan kerja karyawan) sebesar 68,3% dan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini. Artinya masih terdapat variabel independent lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertamina Lubricants.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji t nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 3,168 yang berarti bahwa $t_{hitung} (3,168) > t_{tabel} (2,005)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa

H1 diterima dan H0₁ ditolak yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pertamina Lubricants. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja di PT. Pertamina Lubricants sesuai dengan hasil penelitian umumnya karyawan merasa telah bekerja di lingkungan yang baik dan juga kesediaan fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Pertamina Lubricants.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas, terbukti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pertamina Lubricants. Berdasarkan uji t nilai t_{hitung} variabel kedisiplinan kerja (X2) sebesar 1,400 yang berarti bahwa $t_{hitung} (1,400) < t_{tabel} (2,005)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak dan H0₂ diterima yang berarti kedisiplinan kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pertamina Lubricants.

Pengaruh Bersama Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas diperoleh nilai $f_{hitung} 57,051 > f_{tabel} 3,172$. Hal tersebut diperkuat juga dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian artinya maka H0₃ ditolak dan H3 diterima. Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara lingkungan kerja dan disiplin kerja, yang secara bersama-sama berdampak pada kepuasan kerja karyawan di PT Pertamina Lubricants. Lingkungan kerja yang optimal dan mendukung, ditambah dengan disiplin kerja yang kuat, dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan oleh karena itu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Organisasi harus mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Karyawan yang puas maka akan tidak mempunyai pikiran untuk keluar dari pekerjaannya. Akibatnya *turn over* karyawan dapat dicegah. Dan juga karyawan yang puas relatif akan bekerja dengan maksimal sehingga perusahaan dapat lebih maju.

KESIMPULAN

1. Ada korelasi yang kuat dan luar biasa antara lingkungan kerja dan kepuasan karyawan di PT Pertamina Lubricants, hal ini dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar $3,168 > t_{tabel} 2,005$. Artinya, terdapat korelasi positif antara kualitas lingkungan kerja dan kebahagiaan kerja karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang lebih baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, sedangkan lingkungan kerja yang memburuk akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih rendah.
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertamina Lubricants, hal ini dapat terlihat dari nilai t_{hitung} variabel kedisiplinan kerja (X2) sebesar $1,400 < t_{tabel} 2,005$.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan antara lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.

Pertamina Lubricants, hal ini dilihat dari nilai $f_{hitung} 57,051 > f_{tabel} 3,172$. Pengaruh variabel independent yaitu lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja sebesar 68,3% dan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=W-deDwAAQBAJ>
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 12–22.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*. Depok: Rajawali Pers.
- Hayati, Melda. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kepuasan Kerja Pada CV. Zulfi Medan. [repositori.uma.ac.id. https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/16220/2/168320187%20-%20Melda%20Hayati%20-%20Fulltext.pdf](https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/16220/2/168320187%20-%20Melda%20Hayati%20-%20Fulltext.pdf)
- Mukson, Hamidah, & Prabuwno. (2021). *LINGKUNGAN KERJA DAN ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi*. Penerbit Lakeisha. <https://books.google.co.id/books?id=SLtHEAAAQBAJ>
- Nathaniel, R. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. uwais inspirasi indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=7SmUEAAAQBAJ>
- Pasinringi, S. A., Rivai, F., Sultan, I., Rezeki, F., & Fitri, A. (2022). *Budaya Keselamatan Pasien dan Kepuasan Kerja*. Nas Media Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=lhNgEAAAQBAJ>
- 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*, 3(2), 259–266. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.120>
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, J., & Putri, L. P. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Gadjah Mada University Press. <https://books.google.co.id/books?id=qXVQEAAAQBAJ>
- Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>

Suryani, N. K., & John. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra. <https://books.google.co.id/books?id=hxa9DwAAQBAJ>

Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja : Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.