

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) GRESIK

Danial Fariz<sup>1</sup>, Mei Retno Adiwaty<sup>2</sup>

<sup>1</sup> UPN “Veteran” Jawa Timur  
email: [danialfariz6696@gmail.com](mailto:danialfariz6696@gmail.com)

<sup>2</sup> UPN “Veteran” Jawa Timur  
email: [adiwaty66@gmail.com](mailto:adiwaty66@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of work environment and labor discipline on job satisfaction of employees at PT. Pos Indonesia (persero) Gresik. The population of this study were all employees at PT. Pos Indonesia (persero) Gresik, which amounts to 63. The sampling technique used in this study used the saturated sampling method, information gathering is carried out through distributing questionnaires to all employees. The analysis technique used in this study is to use the Partial Least Square (PLS) application with reliability test, validation tests, and hypothesis testing. Based on the results of the study, it was found that: 1) work environment has a contribution to job satisfaction, which means that the better the work environment in a company, the better the job satisfaction in the company. 2) Labor discipline has a contribution to job satisfaction, which means that the better labor discipline the better the job satisfaction. The company needs to improve the work environment and the labor discipline given to employees so that employee job satisfaction increases.*

**Keywords:** *Work Environment, Labor Discipline, Job Satisfaction*

### **A. Latar belakang Teoritis**

Di era globalisasi ekonomi sekarang, setiap perusahaan perlu terus berkembang (berinovasi) melalui persaingan untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya. Tujuan utama dalam melakukan pengembangan atau inovasi tersebut ialah guna untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dan selalu mengupayakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup usahanya.

Manajemen sumber daya manusia disetiap perusahaan merupakan peranan yang penting guna untuk mengoptimalkan sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia juga berfungsi untuk membenahi berbagai macam permasalahan yang ada pada lingkup tenaga kerja dan melakukan pengelolaan sumber daya manusia, sehingga diperoleh tenaga kerja yang berpotensi untuk kemajuan dari suatu perusahaan.

Hingga sampai saat ini belum ada perusahaan atau usaha yang lain yang melakukan aktivitas perusahaan tanpa melibatkan sumber daya manusia. Walaupun kini sudah tersedia mesin yang otomatis dan canggih untuk senantiasa membantu manusia dalam menjalankan berbagai tugasnya. Walaupun sudah tersedia mesin yang canggih yang bertujuan untuk membantu dalam proses pencapaian dalam setiap usaha, namun tetap manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk mengatur serta mengkoordinasi untuk menjamin kelancaran operasional tujuan perusahaan.

Dalam mengatur dan menyelesaikan permasalahan yang ada dalam lingkup tenaga kerja, perusahaan berharap agar dengan adanya tenaga kerja yang teratur maka tujuan dari perusahaan tersebut akan tercapai. Yaitu memperoleh keuntungan yang maksimal serta perusahaan akan bertahan dalam jangka waktu

yang lama. Dalam menciptakan tujuan tersebut, Perusahaan harus bisa mengoptimalkan sumber daya manusianya dan melakukan pendekatan kepada karyawannya.

Pengelolaan sumber daya yang dimaksud antara lain yaitu menyatukan cara pandang berpikir antara karyawan dengan pimpinan. Selain itu juga menyelaraskan visi dan misi perusahaan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Tanpa adanya keselarasan tersebut, akan sulit bagi perusahaan untuk memberikan semangat kerja bagi karyawannya sehingga akan menghambat jobdesk pekerjaan yang diemban.

Dengan melakukan komunikasi yang baik dengan para karyawan, banyak memberikan perhatian semaksimal mungkin yang memiliki hubungan langsung pekerjaannya ataupun yang dapat mengurangi rasa semanganya dalam bekerja, memberikan dukungan, bimbingan, arahan yang baik untuk karyawannya serta memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Jika hal tersebut dijalankan dengan baik, maka tujuan dari perusahaan akan tercapai dan karyawan pun akan merasakan kepuasan bekerja dalam perusahaan. Karyawan yang merasakan kepuasan pada suatu pekerjaannya akan menunjukkan sikap loyalitas dan ingin mengembangkan dirinya dalam pekerjaan tersebut. Hal itu akan memberikan keuntungan kerja yang lebih pada pekerjaannya, sehingga dapat mendatangkan keberhasilan pada perusahaan.

Tidak dapat dipungkiri, bahwa untuk menciptakan atau mempertahankan kepuasan kerja memang tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan ada banyak aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja ialah contoh aspek yang berpengaruh rendah dan tingginya kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif adalah hal untuk menimbulkan suasana rasa yang nyaman sehingga membuat para karyawan lebih bersemangat dan dapat meningkatkan hasil kinerja yang memuaskan

serta membuat target dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut akan tercapai. Lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman akan memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka lebih aktif dan lebih fokus guna menuntaskan tugas yang diserahkan dengan tepat waktu. Bukan hanya itu, lingkungan kerja yang kondusif juga meminimalkan kebosanan serta kelelahan. Perihal ini bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, kedisiplinan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara tepat waktu berdampak pada kepuasan karyawan. Apabila karyawan memiliki sikap disiplin kerja, maka rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan akan berjalan dengan optimal. Sikap disiplin kerja juga dapat mendorong kepuasan kerja, semangat kerja sehingga dapat menciptakan tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011) yakni perusahaan harus mengupayakan agar karyawannya merasa puas dalam pekerjaannya dengan begitu karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan optimal yang merupakan bagian dari tanggungjawabnya. Untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan, karyawan harus benar-benar diperhatikan dengan benar supaya karyawan tetap memiliki disiplin kerja yang tinggi. Tanpa disiplin kerja yang diberikan, tujuan organisasi tentu tidak akan berfungsi dengan baik. Begitu sebaliknya, jika karyawan mempunyai disiplin kerja yang bagus, mereka dapat mencapai tujuan organisasi. Karena adanya disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Menurut Nitisemito (2014) lingkungan kerja merupakan tempat untuk memperoleh informasi serta melakukan kegiatan. Lingkungan kerja yang kondusif perlu diupayakan agar para pekerja tidak mau meninggalkan pekerjaan serta mencari

kenyamanan di tempat lainnya Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan secara aktif mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawabnya untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015: 108) berpendapat mengenai indikator lingkungan kerja, yaitu :

- a. Penerangan  
Merupakan cahaya yang masuk ke dalam ruang kerja, sehingga suasana di dalamnya menjadi lebih terang dan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan aktifitasnya.
- b. Suhu udara  
Suhu udara berperan menciptakan suasana yang sehat di dalam ruang kerja. sehingga siapapun yang berada didalamnya akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Penggunaan warna  
Pemilihan warna pas dalam suatu ruangan dapat memberikan nilai estetika dan keindahan, sehingga suasana di dalam ruangan terlihat jauh lebih indah dan tidak membosankan. Dalam penyelesaian pekerjaannya seluruh karyawan membutuhkan lingkungan yang mendukung kinerjanya.
- d. Ruang gerak  
Ruang gerak merupakan posisi atau jarak antara karyawan satu dengan lainnya di dalam ruang kerja, selain itu tata letak meja, lemari, dan kursi perlu diperhatikan agar posisinya tidak saling berdekatan.
- e. Kemampuan bekerja  
Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dengan yang lainnya, peran lingkungan yang sehat sangat mendukung agar karyawan dapat bekerja secara maksimal, serta dapat menciptakan situasi yang menjadikan mereka merasa aman dalam bekerja.
- f. Hubungan karyawan bersama karyawan lainnya. Hubungan antar sesama pegawai

merupakan perihal yang penting bagi karyawan di lingkungan pekerjaan. Sebab hubungan yang harmonis akan membangun rasa kekeluargaan antara satu sama lain. Sehingga karyawan akan merasakan kesenangan dalam bekerja.

Siswanto (2010) mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah sikap karyawan untuk menghormati, menghargai, mentaati serta mematuhi aturan yang telah ditetapkan, termasuk aturan tertulis dan aturan tidak tertulis, serta bisa menegakkan aturan tersebut serta tidak menolak menerima sanksi jika menyeleweng terhadap tugas serta wewenang yang telah diserahkan.

Menurut Soejono (2007) dalam jurnal mardiono (2014), indikator disiplin kerja diantaranya adalah :

- a. Ketepatan waktu  
Setiap perusahaan tentu telah memiliki aturan bagi para karyawannya agar masuk tepat waktu sesuai ketentuan dari perusahaan. Ketika seorang karyawan bisa masuk kerja tepat waktu maka karyawan tersebut sudah melakukan disiplin kerja
- b. Mengenakan peralatan kantor dengan benar  
Peralatan kantor merupakan fasilitas-fasilitas penunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seperti komputer, telepon, dan lain lain. Menjaga dan merawat peralatan kantor adalah kewajiban bagi para pegawai Apabila peralatan kantor terjaga dengan baik maka kebutuhan karyawan akan pekerjaannya akan terpenuhi.
- c. Tanggung jawab yang tinggi  
Ketika para sudah mempunyai rasa tanggung jawab baik itu rasa tanggung jawab terhadap dirinya maupun pekerjaannya. hal tersebut merupakan bentuk usaha penerapan disiplin kerja. Dengan adanya tanggung jawab yang tinggi maka karyawan berkontribusi terhadap perusahaan, dengan target dan tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan baik.

- d. Ketepatan terhadap aturan kantor  
Peraturan dibuat dengan tujuan untuk ditaati, sehingga kegiatan-kegiatan yang dilakukan di dalam organisasi atau perusahaan tersebut bisa sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi. Sikap yang diambil oleh anggota organisasi atau karyawan terhadap peraturan yang diterapkan oleh organisasi bisa menjadi indikator penilaian disiplin karyawan

Mangkunegara (2013:117) berasumsi bahwa kepuasan kerja ialah semacam dukungan ataupun non-dukungan oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah peran penting didalam suatu pekerjaan guna mendapat hasil optimal. Karyawan yang mendapatkan kepuasan ketika bekerja tentu akan membuat karyawan itu bersungguh-sungguh serta tanggung jawab terhadap tugas yang ia emban.

Indikator dari kepuasan kerja menurut Luthans (2006) dalam jurnal Izaz dany afianto dan hamidah nayati (2017) Yaitu :

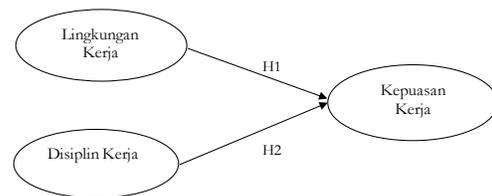
- a. Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri  
Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri adalah kunci utama agar terciptanya kepuasan kerja. Pekerjaan yang baik serta pengembangan karir adalah hal yang sangat mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.
- b. Kepuasan terhadap gaji  
Gaji juga merupakan faktor penting yang harus diberikan kepada karyawan oleh perusahaan. Gaji dapat membuat karyawan agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya serta sebagai bentuk imbalan kepada karyawan atas apa yang telah ia lakukan dalam pekerjaannya.
- c. Kepuasan terhadap promosi  
Bentuk promosi jabatan merupakan hal yang diharapkan bagi karyawan guna untuk mendapatkan tingkatan jabatan yang lebih baik serta pengembangan karir yang baik. Tentu promosi adalah hal yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan didalam tempat bekerja.

- d. Kepuasan terhadap rekan kerja  
Hubungan antara sesama karyawan adalah hal paling sederhana dalam menciptakan kepuasan kerja. Dengan adanya hubungan antara karyawan yang harmonis anrara satu sama lain tentu akan membuat rasa kepuasan terhadap dirinya akan semakin meningkat.
- e. Kepuasan terhadap penyelia  
Aspek ini menunjukkan bagaimana penyelia memberikan dukungan terhadap karyawan serta kepedulian terhadap karyawan seperti halnya memberikan arahan yang tepat dan motivasi yang mendukung.

### Kerangka Konseptual

Penelitian ini pada kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis

1. Variabel lingkungan kerja memengaruhi positif kepada kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Gresik.
2. Variabel disiplin kerja memengaruhi positif kepada kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Gresik.

### B. Metode Penelitian

Penelitian mengenakan penelitian penjelasan dengan teknik kuantitatif. Terdapat 3 variabel yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja serta kepuasan kerja yang dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik. Penelitian ini mengenakan 63 karyawan sebagai populasinya.

Penghimpunan data dilaksanakan melalui cara menyebar kuesioner pada responden.

Motode pengumpulan sampel yang dilakukan di penelitian ini memakai metode sampel jenuh. Skala pengukuran variabel yang dipakai dalam penelitian memakai skala likert. Penelitian ini mengenakan metode analisa uji validitas, uji hipotesis serta uji reliabilitas.

**C. Hasil dan Pembahasan**

Hasil dan pembahasan penelitian ini setelah pengolahan data, didapatkan informasi karakteristik responden pada table dibawah ini :

NO	Usia	Jumlah	Presentase
1	21-25	10	16%
2	26-35	35	55%
3	>35	18	29%
	Total	63	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mendominasi pada penelitian ini yaitu karyawan yang berusia 26-35 sebanyak 35 orang. Dikarenakan pada usia tersebut karyawan masih produktif dalam melakuka pekerjaan yang diberikan perusahaan.

**Uji Validitas**

**Average variance extracted (AVE)**

	AVE
<b>DISIPLIN KERJA (X2)</b>	0.883115
<b>KEPUASAN KERJA (Y)</b>	0.865525
<b>LINGKUNGAN KERJA (X1)</b>	0.875062

Model di atas menunjukkan nilai AVE yang merupakan ukuran varians indikator yang terdapat pada variabel laten. Konvergensi nilai AVE > 0,5 dapat dikatakan memiliki validitas yang baik untuk variabel laten. Indikator pencerminan variabel bisa diamati pada nilai AVE masing-masing struktur (variabel). Jika nilai AVE setiap konstruk > 0,5 maka model baik.

Variabel lingkungan kerja (X1) yang diuji dengan AVE 0,875062, variabel disiplin kerja (X2) 0,883115, dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,865525. Nilai ketiga variabel tersebut semuanya > 0,5. Secara umum variabel-variabel pada penelitian ini dapat disebut validitasnya baik.

**Reliabilitas data**

	Communality
<b>DISIPLIN KERJA (X2)</b>	0.883115
<b>KEPUASAN KERJA (Y)</b>	0.865525
<b>LINGKUNGAN KERJA (X1)</b>	0.875062

Reliabilitas dikatakan baik apabila nilai *composite reliability* > 0.70, maka indikator tersebut konsisten ketika mengukur variabel latennya.

Hasil pengujian *Composite Reliability* memperlihatkan nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 0.875062, variabel Disiplin Kerja (X2) 0.883115, serta Kepuasan Kerja (Y) 0.865525, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

**Latent variable correlations**

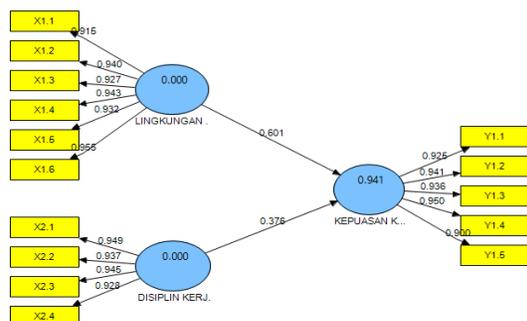
	DISIPLIN KERJA (X2)	KEPUASAN KERJA (Y)	LINGKUNGAN KERJA (X1)
DISIPLIN KERJA (X2)	1.000000		
KEPUASAN KERJA (Y)	0.959378	1.000000	
LINGKUNGAN KERJA (X1)	0.971551	0.985773	1.000000

Dalam PLS, hubungan antar variabel atau konstruk dapat saling berhubungan, baik variabel eksogen terhadap variabel endogen, terhadap variabel eksogen, terlihat pada tabel

latent variabel *correlation* tersebut. Nilai korelasi maksimum dari korelasi antar variabel adalah 1. Semakin dekat nilainya dengan 1, semakin baik korelasinya.

Di tabel *latent variabel correlations* tersebut, rata-rata nilai korelasi antar variabel satu dengan yang lain menunjukkan nilai korelasi rata-rata. Nilai korelasi tertinggi sebesar 0,985773 antara variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (Y), bisa juga dikatakan bahwa diantara variabel-variabel dalam model penelitian terdapat hubungan antara lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (Y) variabel hubungan antar variabel tersebut lebih kuat daripada variabel lainnya, dan bisa juga dijelaskan bahwa dalam model penelitian ini tingkat kepuasan kerja lebih dipengaruhi variabel lingkungan kerja daripada variabel disiplin kerja..

**Analisis Model PLS**



Pada gambar output PLS tersebut diketahui nilai *factor loading* masing-masing indikator diatas tanda panah antara variabel dengan indikator, dan bisa diamati pula besarnya koefisien jalur (*path coefficients*) tersebut garis panah berada diantara variabel eksogen dan antar variabel endogen. Selain itu, dapat melihat pula ukuran R-Square yang terdapat di dalam lingkaran variabel endogen (variabel kepuasan kerja).

**R-Square**

	R Square
<b>DISIPLIN KERJA (X2)</b>	

<b>KEPUASAN KERJA (Y)</b>	0.940641
<b>LINGKUNGAN KERJA (X1)</b>	

Nilai  $R^2 = 0,940641$ . Hal ini bisa dijelaskan bahwasannya model tersebut dapat menjelaskan fenomena kepuasan kerja yang dipengaruhi variabel bebas yaitu lingkungan kerja serta disiplin kerja, dengan variansnya adalah 94,06%, serta sisanya 5,94% diuraikan oleh variabel lain (kecuali lingkungan kerja dan lingkungan kerja) pekerjaan).

**Uji Hipotesis**

**Inner Weight**

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (10/STERR)
<b>LINGKUNGAN KERJA (X1) -&gt; KEPUASAN KERJA (Y)</b>	0.600633	0.582788	0.154729	0.154729	3.881846
<b>DISIPLIN KERJA (X2) -&gt; KEPUASAN KERJA (Y)</b>	0.375832	0.394313	0.157956	0.157956	2.379348

1. Lingkungan Kerja (X1) memengaruhi positif kepada Kepuasan Kerja (Y) bisa diterima, dengan *path coefficients* 0.600633, serta nilai *T-statistic* 3.881846 > 1,96 (dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ), sehingga **Signifikan (positif)**.
2. Disiplin Kerja (X2) memengaruhi positif kepada Kepuasan Kerja (Y) bisa diterima, dengan *path coefficients* 0.375832, serta nilai *T-statistic* 2.379348 > 1,96 (dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ), sehingga **Signifikan (positif)**.

**Pembahasan**

**Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Berlandaskan pada hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, hasilnya sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa lingkungan kerja memengaruhi positif serta signifikan kepada kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik dapat diterima. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ananta (2008) “jika lingkungan kerja tidak baik

tentunya akan memberikan dampak negative terhadap para pekerja, yaitu dapat menurunkan semangat kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan produktifitas kerja”. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perbaikan lingkungan kerja karyawan akan manambah kepuasan kerja, karena karyawan merasa nyaman dan baik di lingkungan kerjanya, dan hasil kerjanya akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Apabila lingkungan kerja tidak baik atau tidak menyokong pegawai guna merasakan kenyamanan ketika bekerja, pasti akan berdampak negatif pada karyawan, sehingga mengurangi kepuasan kerja mereka.

#### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berlandaskan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan didapatkan bahwa disiplin kerja memengaruhi positif signifikan kepada kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Gresik yang sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Edy Sutrisno (2009), “faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah aspek pengawasan yang diidentikkan dengan faktor disiplin kerja”. yang berarti disiplin kerja perusahaan yang baik maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai. Sekalipun kepuasan setiap orang berbeda atau relatif, setiap karyawan memang membutuhkan disiplin perusahaan untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Apabila perusahaan dapat menerapkan disiplin kerja yang bagus tentunya kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi, tentunya disiplin akan berpengaruh ke kepuasan kerja pegawai. Memungkinkan tujuan perusahaan dapat tercapai.

#### **D. Kesimpulan**

Berlandaskan hasil pengujian mengenakan analisis PLS guna menguji pengaruh variabel kepada kepuasan kerja PT Pos Indonesia (Persero) Gresik, sehingga kesimpulannya ialah:

1. *Lingkungan kerja* yang baik dan nyaman dapat meningkatkan *kepuasan kerja*, yang berarti lingkungan kerja yang makin baik maka kepuasan kerja karyawan tinggi.
2. *Disiplin kerja* yang tinggi dapat meningkatkan *kepuasan kerja*, yang berarti disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan makin tinggi maka makin tinggi pula kepuasan kerjanya.

#### **E. Rekomendasi**

Selaku implikasi pada hasil penelitian ini, beberapa saran dapat dibuat yang bisa dipertimbangkan ataupun digunakan selaku bahan pemungutan keputusan, yaitu :

1. Perusahaan wajib bisa memberikan fasilitas-fasilitas yang baik dan mendukung guna agar dapat menunjang pekerjaan mereka, tentu hal ini akan bisa membuat mereka semakin bersemangat dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, dengan adanya fasilitas tersebut tentu akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan..
2. Perusahaan juga harus menerapkan disiplin kerja yang baik dan efisien pada karyawannya. Apabila karyawan telah menerapkan kedisiplinan sejak dini maka tanggung jawab yang diberikan terhadap tugas-tugas atau pekerjaan akan berjalan dengan lancar erta karyawan akan mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan dengan tepat waktu, sehingga tujuan seerta sasaran perusahaan bisa digapai dengan baik serta maksimal. .
3. Perusahaan juga harus bisa mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dirasa bisa menambah kepuasan kerja karyawan, karena selain lingkungan kerja serta disiplin kerja yang harus diperhatikan dengan baik, masih banyak faktor lain yang bisa menambah kepuasan kerja karyawan. Seperti: perusahaan memberikan motivasi yang bersifat mendukung agar terciptanya kepuasan kerja, dengan adanya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan di

lingkungan kerja tersebut tentu para karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan sehingga rasa kepuasan akan meningkat. Dengan hal itu maka karyawan bisa mendapatkan imbalan-imbalan yang lain seperti mendapatkan promosi jabatan, dan lain sebagainya. dan juga adanya hubungan kemanusiaan yang melekat antar individu dalam perusahaan, serta banyak faktor lainnya.

#### F. Referensi

- A,Aji Budianto dan Amelia Kartini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distributor Wilayah 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 3, No 1, Oktober 2015.
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Darmawan, Didit, 2013. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Temprina Media Grafika, Surabaya.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2014). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Revisi. Cetakan ke delapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Izaz Dany Afianto, Hamidah Nayati Utami. (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 Universitas Brawijaya*, Malang 50(6).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiono. D. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Dalam *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(3).
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, Edi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-6*. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Siswanto. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.