
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Oleh

Wachid Hasyim

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa
hasyimwachid2@gmail.com

Maha Putra

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa
maha.putra@pelitabangsa.ac.id

Ani Wijayati

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa
aniw1810@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 15 May - 2022

Accepted 29 May - 2022

Available Online

06 Juny - 2022

Abstract

Human resources (HR) are factors that play an important role in all industrial sectors and business activities. Industrial area as a place to concentrate the activities of the processing industry which is equipped with infrastructure, facilities and other supporting facilities provided and managed by the company. This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on job satisfaction with organizational commitment as an intervening variable (a case study of company employees in the MM2100 Industrial Estate). The respondents of this study were 100 company employees in the MM2100 Industrial Estate. The type of data used is quantitative and the data processing technique uses Smart PLS. The results showed that the work discipline variable had a positive and significant effect on job satisfaction, the work environment variable had a positive and significant effect on job satisfaction, the work discipline variable had a positive and significant influence on organizational commitment and the work environment variable had a positive and significant influence on commitment. Organization and organizational commitment variables have a positive and significant effect on job satisfaction.

Keyword :

Human Resources, Work

Discipline, Work Environment,

Job Satisfaction, Organizational

Commitment

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) termasuk faktor yang memegang peranan penting dalam segala sektor industri maupun kegiatan usaha. Ada banyak kegiatan usaha di dalam kawasan industri. Kawasan industri sebagai tempat pemusatan kegiatan industri pengolahan yang dilengkapi dengan prasarana, sarana dan fasilitas penunjang yang lainnya yang disediakan serta dikelola perusahaan.

Pentingnya SDM memaksa manajemen untuk memberikan motivasi agar karyawannya mencapai suatu kepuasan kerja untuk mendukung produktivitas dengan hasil maksimal. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.

Istilah “kepuasan” kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2009). Dengan kepuasan kerja pegawai merasakan apakah pekerjaannya menyenangkan atau

tidak menyenangkan. Kepuasan kerja terdiri dari tiga aspek penting yaitu kepuasan kerja merupakan fungsi nilai, persepsi, perbedaan menurut tenaga kerja mengenai yang seharusnya mereka terima (Sudaryo et al., 2018).

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti dengan melibatkan 60 orang karyawan dari beberapa perusahaan yang ada di kawasan industri diantaranya terdapat indikasi pada kepuasan kerja yaitu kurang puasnya kompensasi yang diberikan perusahaan sebesar 35%, kurang puasnya karena fasilitas yang diberikan perusahaan 12% serta tidak nyamannya tempat kerja sebanyak 17%. Berikut tabel data hasil kuisioner pra survey.

Tabel 1. Tabel Pra Survey Variabel Kepuasan Kerja

KEPUASAN KERJA	YA	%	TIDAK	%
Karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan	39	65%	21	35%
Fasilitas mesin di perusahaan dapat membantu proses bekerja karyawan dengan mudah	53	88%	7	12%
Tempat kerja karyawan nyaman dan menyenangkan	50	83%	10	17%

Sumber : Data Peneliti, 2021

Tabel 2 Tabel Pra Survey Disiplin Kerja

DISIPLIN	YA	%	TIDAK	%
Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dan tanggung jawab walaupun mengorbankan waktu istirahatnya	33	55%	27	45%
Tingkat kedisiplinan karyawan sangat tinggi terhadap perusahaan	47	78%	13	22%
Karyawan hadir bekerja dengan tepat waktu setiap harinya	54	90%	6	10%

Sumber : Data Peneliti, 2021

Dari data pra survey diatas dapat diambil kesimpulan bahwa masih kurangnya tingkat

kedisiplinan dalam diri karyawan. Karyawan yang tidak mau melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan mengorbankan waktu istirahat, dan tingkat ketidaksiplinan 22%. Meningkatkan kedisiplinan kerja secara maksimal bukanlah hal yang mudah, terdapat beberapa permasalahan yang ada di perusahaan sehingga kedisiplinan tidak tercapai.

Tabel 3 Pra Survey Lingkungan Kerja

LINGKUNGAN KERJA	YA	%	TIDAK	%
Fasilitas yang disediakan sudah sesuai standar (lampu tidak redup, tidak bising, udara yang segar)	45	75%	15	25%
Kebersihan ditempat kerja terjaga	52	87%	8	13%
Tempat bekerja aman dan nyaman	50	83%	10	17%

Sumber : data peneliti, 2021

Dari data pra survey diatas menyimpulkan bahwa masih adanya perusahaan yang belum memberikan lingkungan yang aman dan nyaman karena terdapat 17% memilih tidak, tidak memberikan fasilitas untuk membantu dalam pekerjaan serta kebersihan yang kurang terjaga sehingga memberikan ketidakpuasan karyawan baik terhadap pekerjaan maupun perusahaan.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan diambil kesimpulan bahwa masih kurangnya komitmen organisasi yang ada dalam perusahaan di kawasan industri. Tidak dilibatkannya karyawan dalam berbagai kegiatan rapat untuk kemajuan perusahaan terdapat 40% responden, dan ketidaknyamanan karyawan terhadap pekerjaan sehingga terdapat 33% yang memiliki keinginan untuk berhenti bekerja.

Tabel 4 Tabel Pra Survey Komitmen Organisasi

KOMITMEN ORGANISASI	YA	%	TIDAK	%
Karyawan memiliki karakteristik sesuai dengan tujuan, visi dan misi perusahaan	54	90%	6	10%
Karyawan dilibatkan dalam berbagai kegiatan rapat untuk kemajuan perusahaan	36	60%	24	40%
Karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan ini sehingga tidak berkeinginan untuk berhenti bekerja	40	67%	20	33%

Sumber : data peneliti, 2021

2. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya (Bahri & Chairatun Nisa, 2017)

Luthans dalam (Fuadi, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah serangkaian perasaan senang dan tidak senang dan emosi seorang pekerja berkenaan dengan seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting bagi dirinya.

Menurut (Sudaryo et al., 2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Dari ketiga pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan atas harapan dan imbalan yang diberikan perusahaan.

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut menurut Rivai dalam (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) yaitu: Isi pekerjaan, Supervisi, Organisasi dan manajemen, Kesempatan untuk maju, Gaji atau insentif, Rekan kerja, Kondisi pekerjaan.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Singodimedjo dalam (Yapentra, 2017), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya yang berlaku.

Menurut (Hasibuan, 2019), Disiplin adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mulyasa dalam (Nurlela, 2018) Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi norma-norma peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan tidak terbentuk karena suatu keterpaksaan tetapi harus berdasarkan kesadaran dan kesediaan dalam mematuhi peraturan.

Disiplin kerja juga terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki seseorang.

Menurut (Hasibuan, 2019:194) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

- a. Tujuan dan Kemampuan
- b. Teladan Pimpinan
- c. Balas Jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat (pengawasan melekat)
- f. Sanksi dan Hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan Kemanusiaan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati dalam Samura et al., 2017)

Menurut mardiana dalam (Sudaryo et al., 2018:47) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal”.

Menurut (Nitisemito dalam Putri, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC),penerangan yang memadai dan sebagainya

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar dimana seseorang melakukan pekerjaan dan berpengaruh dalam menjalankannya.

Indikator lingkungan kerja menurut (Sudaryo et al., 2018) antara lain : Penerangan, Pewarnaan, Kebersihan, Pertukaran Udara, Suara/Kebisingan, Keamanan

Komitmen Organisasi

Setiap pimpinan organisasi pasti menginginkan setiap anggotanya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, sebab komitmen yang tinggi selain menimbulkan loyalitas, juga dapat menimbulkan kepatuhan (kedisiplinan) pada diri individu untuk mematuhi peraturan yang telah menjadi nilai atau budaya perusahaan (Sudarmanto dalam Damri et al., 2017).

Menurut Meyer and Allen dalam (Sudaryo et al., 2018) Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan gambaran dari kesetiaan karyawan terhadap organisasi melalui proses yang berjalan secara terus menerus, dimana partisipasi organisasi sangat dibutuhkan.

Menurut Sopiah dalam (Andhika & Pane, 2018), komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Sutanto & Gunawan, 2016) Komitmen Organisasi adalah keadaan karyawan yang memiliki keinginan tinggi untuk bekerja dan berkorban bagi perusahaan.

Dari ketiga pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesetiaan, keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan berusaha keras untuk pencapaian tujuan organisasi.

Adapun indikator-indikator komitmen menurut (Sutanto & Gunawan, 2016) yaitu :

- a. Kebanggaan terhadap perusahaan;
- b. Kesiediaan untuk berpihak/ berkorban bagi perusahaan;
- c. Kesetiaan terhadap perusahaan.

Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga bahwa terdapat pengaruh antara

Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

H2 : Diduga bahwa terdapat pengaruh antara

Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

H3 : Diduga bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

H4 : Diduga bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

H5 : Diduga bahwa terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kawasan Industri MM2100 yang jumlahnya tidak dapat diketahui. Karena jumlah populasi tidak diketahui maka penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow, sehingga mendapatkan hasil 100 responden. Dan menggunakan teknik non probability, yaitu teknik sampling insidental, teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang ditemui secara kebetulan dengan peneliti bisa digunakan sebagai sampel, jika terlihat orang yang kebetulan ditemui itu sesuai sebagai sumber data. Data uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji *R Square* , *Bootstrapping*, *Path Coefficient*, dan *Spesific Indirect Effect*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai *R Square*

Tabel 5 Hasil Uji Cronbach's Alpha

No	Varibel	R Square	R Square Adjusted
1	Kepuasan Kerja (Y)	0,735	0,727
2	Komitmen Organisasi (Z)	0,393	0,381

Dari tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berfungsi untuk kepuasam kerja dengan nilai R-Square sebesar 0,735 yang artinya variabilitas dari kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 73,5% sedangkan sebesar 26,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diuji

dalam penelitian ini. Komitmen Organisasi dengan R-Square 0,393 yang artinya variabilitas komitmen organisasi dengan variabel dependen yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yaitu 39,3% sedangkan 60,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Uji *Path Coefficients*

Tabel 6 Hasil Uji *Path Coefficients*

VARIABEL	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Disiplin Kerja (X1) > Kepuasan Kerja (Y)	0,227	0,236	0,084	2,711	0,007
Disiplin Kerja (X1) > Komitmen Organisasi (Z)	0,457	0,471	0,100	4,572	0,000
Komitmen Organisasi (Z) > Kepuasan Kerja (Y)	0,358	0,341	0,106	3,384	0,001
Lingkungan Kerja (X2) > Kepuasan Kerja (Y)	0,430	0,443	0,067	6,403	0,000
Lingkungan Kerja (X2) > Komitmen Organisasi (Z)	0,236	0,242	0,110	2,156	0,032

Nilai yang diestimasi untuk hubungan jalur di dalam model stuctural harus dievaluasi dalam perspektif kekuatan dan signifikansi hubungan. Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan cara melakukan uji *Bootstrapping*. Dan nilai yang dihasilkan uji

Bootstraping adalah nilai t-hitung yang kemudian akan dibandingkan dengan nilai t-tabel. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,96) pada taraf alpha 5% maka estimasi jalur dapat dikatakan signifikan.

Uji Specific Indirect Effect

Tabel 8 Hasil Uji Specific Indirect Effect

VARIABEL	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Lingkungan Kerja > Komitmen Organisasi > Kepuasan Kerja	0,085	0,078	0,040	2,116	0,035
Disiplin Kerja > Komitmen Organisasi > Kepuasan Kerja	0,164	0,159	0,057	2,860	0,004

Jika dalam path coefficients menjelaskan pengaruh langsung, maka dalam tabel 4.8 specific indirect effect menjelaskan pengaruh tidak langsung.

Dalam penelitian ini dilakukan perhitungan data secara statistik dimana setiap model yang di hipotesiskan dilakukan dengan metode bootstaping. Berikut adalah hasil dari metode bootstraping :

- a. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, hipotesis pertama yang diajukan yaitu Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,227 dengan nilai p values sebesar 0,007 dan nilai t statistics 2,711 lebih dari t tabel yakni 1,96. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.

- b. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, hipotesis kedua yang diajukan yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,430 dengan nilai p values sebesar 0,000 dan nilai t statistics 6,403 lebih dari t tabel yakni 1,96. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima.

- c. Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini, hipotesis ketiga yang diajukan yaitu Disiplin Kerja berpengaruh

terhadap Komitmen Organisasi yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,457 dengan nilai p values sebesar 0,000 dan nilai t statistics 4,572 lebih dari t tabel yakni 1,96. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi. Sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima.

- d. Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini, hipotesis keempat yang diajukan yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,236 dengan nilai p values sebesar 0,032 dan nilai t statistics 2,156 lebih dari t tabel yakni 1,96. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi. Sehingga hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima.

- e. Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, hipotesis kelima yang diajukan yaitu Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,358 dengan nilai p values sebesar 0,001 dan nilai t statistics 3,384 lebih dari t tabel yakni 1,96. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis kelima yang diajukan dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan SmartPLS v3.3.5 (software yang digunakan untuk analisis PLS).

Berikut adalah kesimpulan akhir yang diperoleh tiap hipotesis yang diajukan dalam penelitian :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan dan positif (Manoppo, 2015)

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Wuwungan et al., 2017)

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional (Oupen & Yudana, 2020)

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi pada PT. Astra Motor Banjarnegara (Suryo Andrian Prasetyo, Hermawan, 2020)

H5 : Komitmen organisasi sebagai variable intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP di kabupaten Tuba (Supriyanto, 2015)

5. KESIMPULAN

Pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja, artinya apabila semakin baik kedisiplinan karyawan maka kepuasan kerja yang dimiliki karyawan semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan perusahaan di kawasan industri MM2100. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, artinya apabila semakin baik lingkungan ditempat kerja maka kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan perusahaan di kawasan industri MM2100. Ketiga, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi, artinya apabila semakin baik kedisiplinan karyawan maka komitmen organisasi yang dimiliki karyawan semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi komitmen karyawan perusahaan di kawasan industri MM2100. Keempat, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, artinya apabila lingkungan kerja semakin baik maka komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam berkomitmen terhadap organisasi. Kelima, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi sebagai variable intervening terhadap kepuasan kerja, artinya apabila semakin baik komitmen yang diberikan karyawan terhadap perusahaan maka maka kepuasan kerja yang dimiliki karyawan juga semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

6. REFERENSI

- Andhika, R., & Pane, D. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 9 No.(2088–3145).
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Damri, Z., Marzolina, M., & Haryetti, H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 656–666.
- Fuadi, A. A. (2014). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru dengan komitmen organisasi sebagai moderating. *Informatika*, 1(2), 2337–5213.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Manoppo, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tvri Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1220–1231. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.10127>
- Nurlela. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kateman. *Tesis Pascasarjana UIN STS Jambi*.
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Putri, S. F. (2018). Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Taharica Group Jakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 8–24.
- Samura, I., Nuryanti, N., & Rama, R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 438–447.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiaty ayu, N.

- (2018). Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. In T. Erang (Ed.), *Sumber Daya Manusia*. penerbit ANDI.
- Supriyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Prosiding Seminar Nasional*, 722–737.
- Suryo Andrian Prasetyo, Hermawan, A. G. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Sains Al-Quran Wonosobo*, 1(2), 343–351.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2016). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions Eddy. *Jurnal Kewirausahaan Dan Usaha Kecil Menengah*, 1(1), 37–40. <http://stiesurakarta.id/index.php/jkukm/article/view/63>
- Sutrisno, E. (2009). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (edisi pert). PRENADAMEDIA GROUP.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.
- Yapentra, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Posmetro Mandau. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 2(4), 85–95.