

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN HOTEL *SEVENSIX* BALIKPAPAN

Poetra Aizhuld Haq Oktavian¹, Didik Hadiyatno², Rahajeng Cahyaning Putri³

Universitas Balikpapan¹, Universitas Balikpapan², Universitas Balikpapan³

Pos-el : putraaoktavian@gmail.com¹, didikhadiyatno@uniba-bpn.ac.id²,

ajengcipto@uniba-bpn.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer. Sampel penelitian ini adalah Karyawan *Sevensix* Hotel Balikpapan yang berjumlah 37 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan model regresi linear berganda dengan metode PLS (*Partial Least Square*) yang pengolahan dan penyajian datanya dilakukan dengan menggunakan *software Smart-PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *SevenSix* Hotel Balikpapan namun motivasi secara parsial memiliki hubungan positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *SevenSix* Hotel Balikpapan

Kata kunci : Lingkungan Kerja; Motivasi; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the partial influence of Work Environment, Motivation and Work Discipline on Employee Job Satisfaction. This research uses quantitative methods with primary data. The sample for this research was Sevensix Hotel Balikpapan employees, totaling 37 employees with a sampling technique using saturated sampling. The data analysis method uses a multiple linear regression model with the PLS (Partial Least Square) method, where data processing and presentation is carried out using Smart-PLS software. The results of the research show that the work environment and work discipline partially have a positive relationship and have a significant effect on the job satisfaction of SevenSix Hotel Balikpapan employees, but motivation partially has a positive relationship and does not have a significant effect on the job satisfaction of SevenSix Hotel Balikpapan employees.

Keywords: Work Environment; Motivation; Work Discipline; Job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Hotel *Sevensix*, sebagai salah satu akomodasi penginapan di Balikpapan, menghadapi tantangan untuk meningkatkan kualitas layanan guna memenuhi ekspektasi tamu. Di tengah persaingan yang ketat, penting bagi manajemen Hotel untuk tidak hanya menarik pengunjung, tetapi juga mengelola

sumber daya manusia dengan baik demi menjaga kepuasan dan loyalitas karyawan khusus (Megasari C & Latif B., 2022).

Keberadaan sumber daya manusia sangat penting di dalam perusahaan untuk mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara produktif,

efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan dari organisasi (Ketut et al., 2022). Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia, maka suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Setiawan, 2022). Kepuasan kerja yang optimal tidak dapat tercapai tanpa adanya pengelolaan sdm yang efektif. Dalam industri perhotelan, di mana pelayanan dan pengalaman tamu sangat bergantung pada interaksi karyawan kepada tamu, sehingga kualitas layanan yang mereka berikan dapat langsung mempengaruhi kepuasan pelanggan dan reputasi hotel. Pengelolaan sdm yang baik sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan hotel menjadi aspek penting. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan memberikan layanan yang lebih baik kepada tamu (C.Wulandari & F.Ferdian, 2023). Dalam industri perhotelan, tingkat kepuasan kerja karyawan yang baik akan menciptakan pengalaman yang positif bagi tamu, yang pada akhirnya akan meningkatkan reputasi dan daya tarik hotel. Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan agar karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Danisa & Komari (2023) berpendapat lingkungan kerja yang baik serta kondusif menciptakan rasa aman dan menjadikan karyawan untuk bekerja secara optimal, sehingga

kinerjanya dapat meningkat dan mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Lebih lanjut, (Paendong & Sentosa (2019) berpendapat lingkungan kerja yang baik tidak hanya mampu untuk menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan secara produktif, tetapi juga mampu untuk memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan tersebut yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri karyawan. Lingkungan kerja mencakup semua aspek fisik dan sosial yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mencakup fasilitas yang memadai, suasana yang positif, dan hubungan yang baik antar rekan kerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian (Adinata & Turangan, 2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian berbeda ditunjukkan (Sandi Marta, 2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena individu-individu ataupun karyawan sudah merasa terbiasa dengan lingkungan kerja fisik tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan salah satu elemen penting dalam kesuksesan perusahaan. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih produktif dan berkomitmen sehingga dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. (Paendong & Sentosa, 2019) menjelaskan bahwa motivasi tepat yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya, sehingga mampu membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Fenianti & M.Tony, 2023) yang menunjukkan bahwa

motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil penelitian berbeda ditunjukkan (Sri Rahayu, 2020) motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan diperoleh permasalahan diantaranya karyawan mengeluh tentang suhu di beberapa ruangan yang terlalu panas karena tidak adanya pendingin ruangan sehingga

mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja mereka, karyawan merasa tidak dihargai karena karyawan merasa bahwa kontribusi mereka tidak dihargai oleh manajemen, sehingga mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja mereka, serta karyawan sering terlambat sering terlambat atau tidak mengikuti prosedur, sehingga mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja mereka.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena pada penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 37 karyawan di Hotel *Sevensix* Balikpapan, yang terdiri dari *front office* 5 orang, *engenering* 6 orang, *security* 5 orang, *house keeping* 9 orang, *marketing communication* 1 orang, *accounting* 2

orang, dan *food and beverage* 9 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y), lingkungan kerja (X₁), Motivasi (X₂), dan disiplin kerja (X₃). Untuk menjawab tujuan pada penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, peneliti menggunakan uji t dengan menggunakan alfa 5%.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada penelitian ini dilihat berdasarkan jenis kelamin yang didominasi pria, usia responden tersebar merata pada tingkat usia 21-30 tahun, 31-40 tahun dan diatas 40 tahun, pendidikan terakhir didominasi responden tingkat S1, dan masa kerja responden tersebar merata antara 6-10 tahun dan diatas 10 tahun. Langkah awal yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tujuan yang telah ditetapkan

adalah melakukan uji *outer model* dan uji *inner model*.

Analisis Measurement Model (Outer Model)

Outer model meliputi: 1) *Cronbach's Alpha*; 2) *Composite Reliability*; 3) *AVE (Average Variance Extracted)* yang dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1 Nilai Cronbach's Alpha, dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	AVE
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,767	0,689
Motivasi (X ₂)	0,753	0,583
Disiplin Kerja (X ₃)	0,796	0,554
Kepuasan Kerja (Y)	0,702	0,569

Sumber: *Output SmartPLS (2025)*

Berdasarkan pada tabel 1 di atas untuk melihat uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas yang digunakan di penelitian ini menggunakan uji validitas konvergen, dimana pada tabel 1 menunjukkan untuk nilai AVE pada masing-masing konstruk yaitu lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan telah memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk dalam penelitian ini telah mencapai validitas konvergen yang baik, yaitu setiap instrument yang digunakan pada penelitian ini adalah valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas dapat melihat nilai *cronbach's alpha*, syarat nilai *cronbach's alpha* yang dapat dikatakan baik jika nilainya diatas > 0,70. Pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach's alpha* yang nilainya lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)

Analisis selanjutnya melihat *explantory power* yang dimiliki model atau validitas nomologis, yang dapat dinilai melalui *R-Square* dari konstruk-construct endogen. Dengan menilai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Semakin tinggi nilai *R-*

Square berarti model semakin baik dalam memprediksi. Berikut tabel 2 *Inner Model R-Square* :

Tabel 2 Nilai R-square (R²)

Variabel	R-square (R ²)
Kepuasan Kerja (Y)	0,668

Sumber: *Output SmartPLS (2025)*

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *R-square* (R²) sebesar 0.668 atau 66,8%. Maka nilai *R-square* (R²) untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 66,8%, artinya bahwa kemampuan dari variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja didalam menjelaskan variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 66,8%, sedangkan sisanya sebesar 33,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga nilai *R-square* (R²) pada variabel Kepuasan Kerja adalah moderat karena 0,668 > 0,33.

Untuk melihat tujuan yang diinginkan pada penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X₁), motivasi (X₂), dan disiplin kerja (X₃) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan hotel *Sevensix* Balikpapan dapat dilihat pada tabel 3 Hasil Uji Hipotesis berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Original Sample, T Statistics, dan P Values

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
(X ₁) - > (Y)	0,471	3,347	0,001
(X ₂) - > (Y)	0,015	0,095	0,924
(X ₃) - > (Y)	0,452	3,171	0,002

Sumber: *Output SmartPLS (2025)*

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan hasil *Original Sample*, *T Statistics*, dan *P*

Values yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan Hotel *SevenSix* Balikpapan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-values* sebesar $0,00 < 0,05$ dan memiliki nilai *t-statistik* $3,347 > t\text{-tabel}$ 1,96, maka secara statistik artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Variabel Motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan di Hotel *Sevensix* Balikpapan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-values* sebesar $0,924 > 0,05$ dan memiliki nilai *t-statistik* $0,095 < t\text{-tabel}$ 1,96, maka secara statistik artinya variabel Motivasi (X_2) memiliki hubungan positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan Hotel *Sevensix* Balikpapan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-values* sebesar $0,00 < 0,05$ dan memiliki nilai *t-statistik* $3,171 > t\text{-tabel}$ 1,96, maka secara statistik artinya variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Lingkungan kerja (X_1) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan Hotel *SevenSix* Balikpapan. Jika lingkungan kerja karyawan meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di

Hotel *SevenSix* Balikpapan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mampu untuk menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan secara produktif oleh karyawan dalam perusahaan, tetapi juga mampu untuk memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan tersebut yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri karyawan yang bersangkutan.

Kondisi lingkungan kerja di Hotel *Sevensix* Balikpapan berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap lingkungan kerja (X_1) tampak sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan sangat setuju dan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu hubungan rekan kerja karyawan, kerjasama antar karyawan, dan yang paling rendah yaitu hubungan atasan dengan karyawan. Artinya lingkungan kerja karyawan Hotel *Sevensix* Balikpapan memiliki hubungan rekan kerja dan kerjasama yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Krisri M et al., 2024) yakni Lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Motivasi (X_2) memiliki hubungan positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan Hotel *Sevensix* Balikpapan. Jika motivasi karyawan meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Hotel *SevenSix* Balikpapan namun motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, walaupun

semakin tinggi tingkat motivasi karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Hotel *Sevensix* Balikpapan. Hal ini berarti bahwa tingginya motivasi kerja karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Hotel *SevenSix* Balikpapan. Tingginya motivasi kerja karyawan Hotel *SevenSix* Balikpapan tidak menjamin bagi mereka untuk memperoleh kepuasan kerja. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor lain seperti pola kerja yang rutin hingga menimbulkan kebosanan dan kejenuhan.

Kondisi motivasi di Hotel *Sevensix* Balikpapan berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap motivasi (X2) tampak sebagian responden menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang menyatakan sangat setuju dan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu kebutuhan sosial, dan yang paling rendah yaitu kebutuhan fisiologis. Artinya karyawan Hotel *Sevensix* sudah merasa cukup dengan kebutuhan sosialnya Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Sri Rahayu, 2020) yakni motivasi memiliki hubungan positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Disiplin Kerja (X₃) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan Hotel *SevenSix* Balikpapan. Jika Disiplin kerja karyawan meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Hotel *Sevensix* Balikpapan. Disiplin kerja karyawan memainkan peran penting dalam memengaruhi

kepuasan kerja karyawan karena terdapat hubungan erat antara disiplin kerja dengan pencapaian tujuan dan kualitas kerja yang memuaskan. Ketika karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih fokus, teratur, dan konsisten dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Disiplin kerja memiliki peran sentral dalam pengaturan diri karyawan. Pengaturan diri melibatkan pengaturan dan pemantauan perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang memiliki tingkat pengaturan diri yang tinggi, termasuk disiplin kerja yang baik, cenderung meraih tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kondisi disiplin kerja di Hotel *Sevensix* Balikpapan berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap disiplin kerja (X3) tampak sebagian responden menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Indikator yang menyatakan sangat setuju dan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu mematuhi peraturan perusahaan dan yang paling rendah yaitu tanggung jawab. Artinya karyawan Hotel *Sevensix* Balikpapan disiplin pada peraturan yang berlaku di perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh ((Alvarizi A & Santoso B 2023) yakni Disiplin kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan analisa dan pembahasan pada penelitian ini disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan Hotel *SevenSix* Balikpapan, variabel Motivasi (X_2) memiliki hubungan positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan Hotel *SevenSix* Balikpapan dan variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan Hotel *SevenSix* Balikpapan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka saran yang relevan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan Hotel *SevenSix* Balikpapan adalah pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebaiknya

Perusahaan diharapkan senantiasa mengatur dan memelihara lingkungan kerjanya sedemikian rupa agar lingkungan kerja tersebut dapat menimbulkan kenyamanan dan keamanan bagi karyawannya serta dapat memfasilitasi segala aktivitas kerja karyawan, sehingga karyawan tidak memiliki hambatan dalam melaksanakan segala aktivitas penunjang kerja perusahaan, pada variabel Motivasi (X_2) Perusahaan diharapkan dapat senantiasa memberikan motivasi dalam bentuk yang tepat bagi karyawannya agar dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan dan pada variabel Disiplin Kerja (X_3) Perusahaan perlunya membangun kepuasan kerja agar terciptanya disiplin kerja yang memadai. Dengan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan maka akan membentuk karakter kepribadian positif

5. DAFTAR PUSTAKA

- Alvarizi, A., & Santoso, B. (2023). Pengaruh disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja karyawan, dan kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(11), 2023.
<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/3345/3054>
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. PT. Raja Grafindopersada.
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). *Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan*.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Ganyang M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Realita*. IN MEDIA.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisa Multivariat*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ketut, N., Parmitha Dewi, R., Landra, N., Made, N., & Puspitawati, D. (2022). Pengaruh Pengawasan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedongan. 3(1).
<https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4004/3083>
- Megasari C, & Latif B. (2022). *Pengaruh Design Interior dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Pengunjung Hotel Sotis Kemang*.

- <http://binapatria.id/index.php/MBI/article/view/217/159>
- Paendong, J., & Sentosa, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 33(2).
<https://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/751/623>
- Sandi Marta, M. (2019). *Lingkungan kerja, Mungkinkah Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja?* 18(1), 27.
<http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Setiawan, V. C. (2022). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Rungkut Surabaya*.
https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4568/4566?_cf_chl_tk=IDUAjWjHFx
- [E8Fy5_kUxGiqnBcOUuYpf3Ae9R5Ucrmmw-1745665058-1.0.1.1-MtmxJEA1XLpAtwxcBhAGII.15IqX3yWasGva3rUhetQ](https://doi.org/10.24127/edueco.v8i1.1745665058-1.0.1.1-MtmxJEA1XLpAtwxcBhAGII.15IqX3yWasGva3rUhetQ)
- Setiono B, & Sustiyatik E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis Dan Praktis*.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sri Rahayu, S. N. dan S. T. (2020). Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima. *Manajemen*, 9, 67–74.
<https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/article/view/3411/1956>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, cv.
- Sutrisno. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . KENCANA.