

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

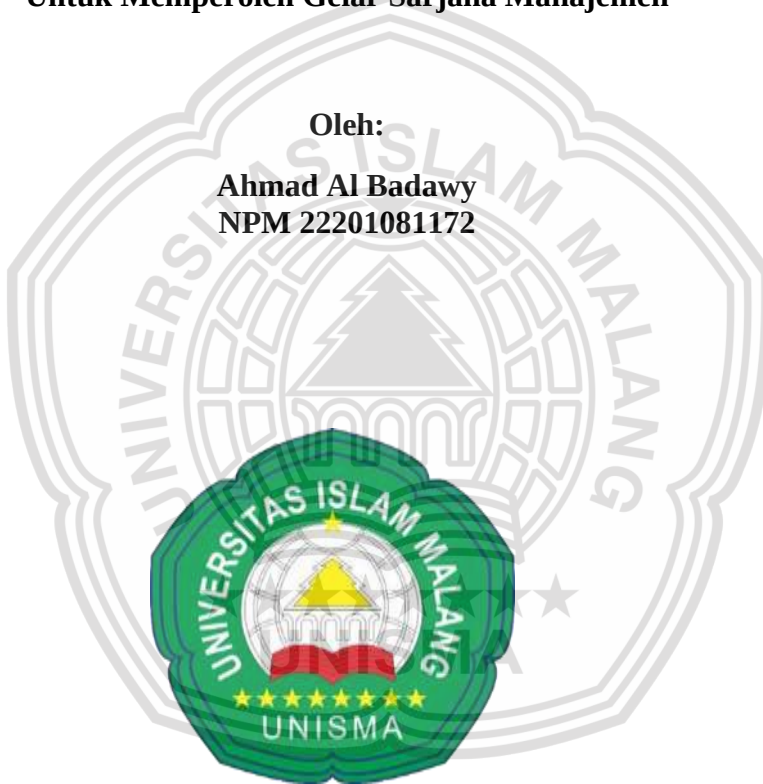
(Studi Pada Perusahaan UD Jaya Kelapa Kota Mojokerto)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

**Ahmad Al Badawy
NPM 22201081172**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGAM STUDI MANAJEMEN**

2026

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA,
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**
(Studi pada Perusahaan UD. Jaya Kelapa Mojokerto)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen

Oleh :

AHMAD AL BADAQY

22201081172

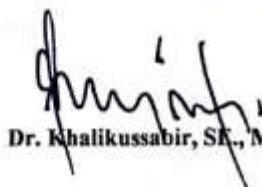


Tanggal di setujui :

Rabu, 20 Mei 2026

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Dr. Khalikussabir, SE., MM.



Dr. Sulton Sholehuddin, SE., MM.



SKRIPSI

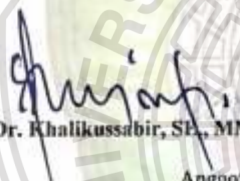
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA,
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi pada Perusahaan UD. Jaya Kelapa Mojokerto)**

AHMAD AL BADAUWY
NPM. 22201081172

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Hari/tanggal : Rabu, 20 Mei 2026

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama


Dr. Khalikussabir, SE., MM.

Pembimbing Pendamping


Dr. Solton Sholehuddin, SE., MM.

Anggota Dewan Penguji Lain


Budi Wahono, SE., MM.

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar
SARJANA MANAJEMEN
Pada Hari/tanggal : Rabu, 20 Mei 2026




Afifudin, SE., M.S.A., Ak.

Ketua Jurusan


Dr. M. Ridwan Basalamah, SE., MM



UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah

STATUS : UNGGUL



Alamat : Jl. Mayjen Haryono No.193 Malang 65144 telp 0341 - 551932, 551822, Fax.: 0341 - 552249

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Nama : AHMAD AL BADAHY
NPM : 22201081172
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Tugas Akhir dengan judul :

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Ud Jaya Kelapa

Yang diuji pada tanggal : 20 Mei 2026 adalah benar-benar merupakan hasil karya saya.

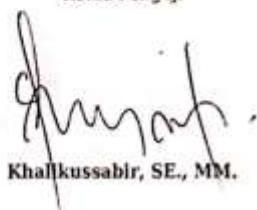
Dan saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat atau keseluruhan hasil tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat maupun pikiran penulis lain yang diakui sebagai hasil tulisan saya sendiri, dan dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

Apabila saya secara sengaja maupun tidak sengaja melakukan hal tersebut diatas, maka saya menarik Tugas Akhir yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri dan jika terbukti saya melakukan hal tersebut diatas seolah-olah hasil karya saya sendiri, maka gelar dan ijazah yang diberikan Universitas Islam Malang berhak untuk dibatalkan.

Malang, 18 Mei 2026
Yang membuat pernyataan,



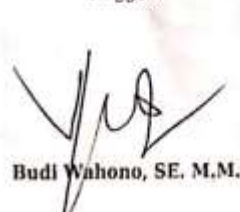
Ketua Penguji


Khalikussabir, SE., MM.

Anggota


Dr. Sulton Sholehuddin, SE.,
MM.

Anggota


Budi Wahono, SE. M.M.



JAYA KELAPA

Alamat : Desa Wonorejo RT. 04 RW. 04, Trowulan, Mojokerto

Email : jayanatasugianto@gmail.com

Telp : 0813-3153-4655

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sugianto

Jabatan : Pemilik

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ahmad Al Badawy

NPM : 22201082172

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Universitas Islam Malang

Lokasi : Jaya Kelapa Trowulan Mojokerto

Waktu : 2 Maret s/d 31 Maret 2026

Bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian dan pengambilan data di Jaya Kelapa Trowulan Mojokerto dalam rangka penyelesaian tugas skripsi dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Study Karyawan Jaya Kelapa Mojokerto)".

Demikian surat ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Mojokerto, 07 Juli 2026

An. Pemilik Jaya Kelapa



Sugianto

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Ahmad Al Badawy
Tempat, Tanggal lahir : Mojokerto, 14 juni 2003
Nomer Pokok Mahasiswa : 22201081172
Nama Orang Tua : Qomaruddin (Ayah)
Dhanik Dhamayanti (Ibu)
Email : ahmadalbadawi0603@gmail.com

Pendidikan:

1. MI Al Abror Wonorejo Trowulan Mojokerto tahun 2009
2. MTSN 4 Jombang 2015
3. MAN 2 Jombang 2018

Pengalaman Organisasi:

1. Wakil Ketua Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis ((DPM FEB) Universitas Islam Malang 2024-2025
2. Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Al Farabi 2023-2025

Pengalaman Kerja

1. PT. BONDVAST INDO SUKSES Mojokerto

MOTTO

"Setiap harapan memiliki tantangan, setiap tujuan memiliki ujian. Mungkin tidak mudah, tetapi bukan berarti tidak mungkin."

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan."

(QS. Al-Insyirah: 6)

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri."

(QS. Ar-Ra'd: 11)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alam, segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan ridha-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini tepat waktu.

Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW sebagai suri teladan bagi seluruh umat.

1. Kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang selalu memberikan perlindungan dan kekuatan sehingga dalam penulisan skripsi ini penulis diberikan kelancaran dan kemudahan.
2. Kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang syafaatnya senantiasa diharapkan oleh seluruh umat sebagai penolong di dunia dan akhirat.
3. Karya ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Qomaruddin dan Ibu Dhanik Dhamayanti, sebagai bentuk rasa hormat, cinta, dan terima kasih yang mendalam atas segala dukungan, pengorbanan, serta doa yang tiada henti. Berkat bimbingan, motivasi, dan bantuan yang diberikan, baik secara materiil maupun nonmateriil, penulis mampu menyelesaikan proses pendidikan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
4. Kepada Tante Fitria Umafita dan Om Wahyu Nasrul Afit, sebagai wujud rasa hormat dan terima kasih atas segala doa, perhatian, dukungan, serta motivasi yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan hingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Kepada keluarga besar yang sudah memberikan doa dan motivasi untuk penulis dalam melakukan skripsi ini.

6. Kepada keluarga besar Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma. Terima kasih atas dukungan, semangat, dan kebersamaan yang telah menjadi bagian dari perjalanan saya selama ini. Semoga kebersamaan ini tetap terjalin dan terus memberikan manfaat bagi kita semua.
7. Kepada teman-teman seperjuangan dan sahabat-sahabat terbaik yang tidak dapat disebutkan penulis satu per satu, terima kasih atas kebersamaan, bantuan, dan semangat selama menjalani masa perkuliahan.
8. Kepada seseorang pemilik NPM 22201081065. Terima kasih telah menjadi alasan yang menguatkan penulis untuk terus melangkah. Dalam diam, engkau menjadi motivasi hingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagai salah satu ikhtiar untuk memantaskan diri. Penulis percaya bahwa setiap doa dan usaha tidak akan pernah sia-sia. Jika Allah berkehendak, semoga segala perjuangan ini bermuara pada takdir terbaik yang mempertemukan dan mempersatukan kita.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, nikmat, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Setelah melalui berbagai proses, tantangan, dan rintangan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada UD. Jaya Kelapa Mojokerto)” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang.

Penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari dukungan berbagai pihak yang telah memberikan bantuan, dorongan, dan doa selama proses penyusunan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan kesehatan, kemudahan, dan kelancaran dalam setiap proses penyusunan skripsi ini.
2. Kedua orang tua tercinta serta seluruh keluarga yang selalu memberikan doa, dukungan, kasih sayang, dan motivasi kepada penulis.
3. Bapak Prof. Drs. H. Junaidin, M.Pd., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Malang.
4. Bapak Afifudin, S.E., M.SA., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

5. Bapak Dr. M. Ridwan Basalamah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
6. Bapak Khalikussabir, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga beliau senantiasa diberikan kesehatan dan keberkahan.
7. Bapak Dr. Sulthon Sholehuddin, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama penyusunan skripsi ini. Semoga beliau senantiasa diberikan kesehatan dan kemudahan.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku kuliah.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Terakhir, penulis mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri yang telah berusaha, berjuang, dan tetap semangat dalam menghadapi berbagai tantangan selama proses penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Malang 14 Juni 2026

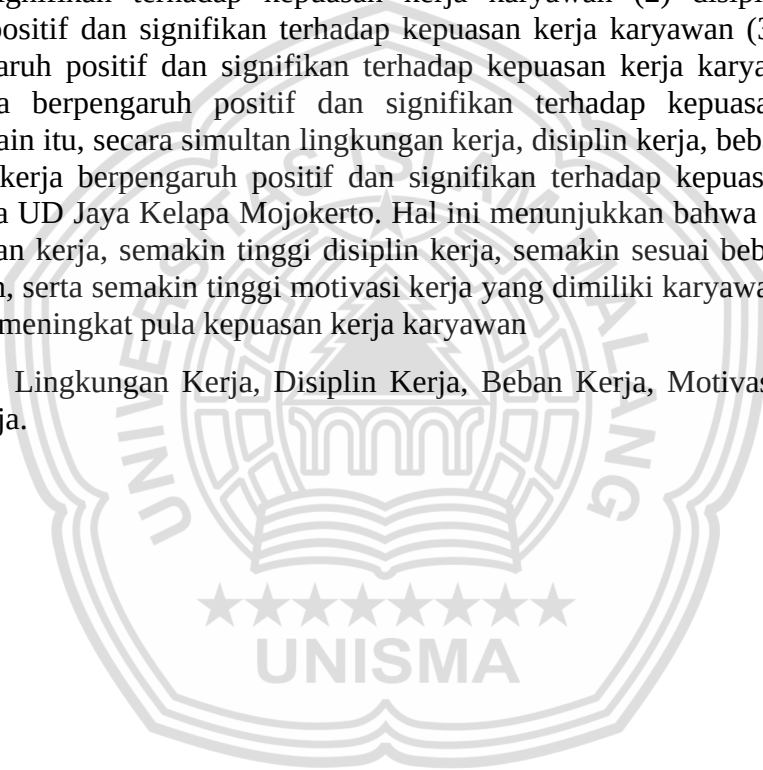
penulis

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat mencerminkan tingkat kenyamanan dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Jaya Kelapa Mojokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi pegawai yang berjumlah 66 orang, sehingga digunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda serta uji hipotesis secara simultan dan parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (3) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (4) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD Jaya Kelapa Mojokerto. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi disiplin kerja, semakin sesuai beban kerja yang diberikan, serta semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

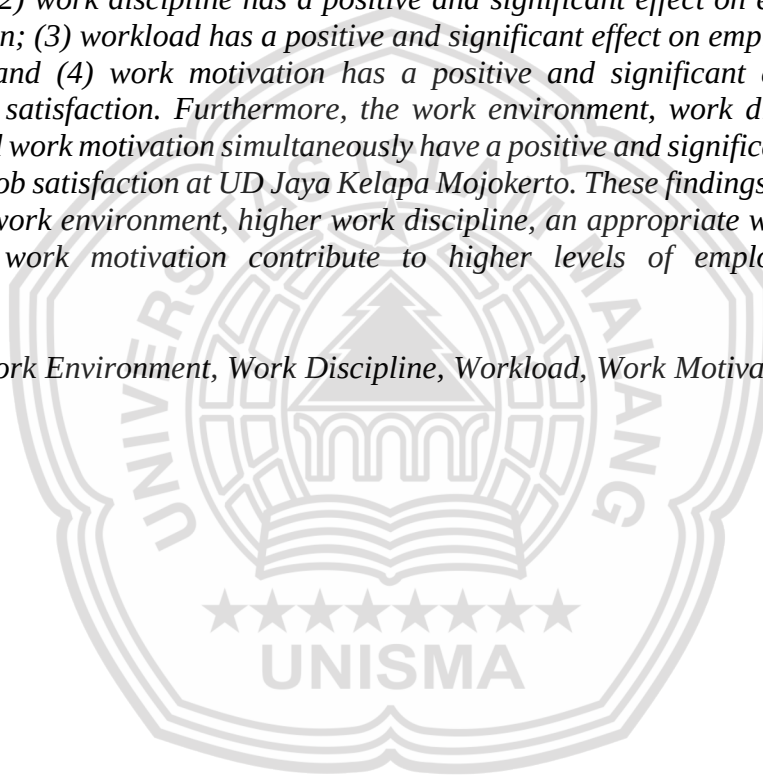
Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.



ABSTRAK

Job satisfaction is an important aspect that reflects employees' level of comfort and well-being in the workplace. This study aims to analyze the influence of the work environment, work discipline, workload, and work motivation on employee job satisfaction at UD Jaya Kelapa Mojokerto. This research employed a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to the entire employee population of 66 respondents; therefore, a saturated sampling technique was applied. Data were analyzed using multiple linear regression along with simultaneous and partial hypothesis testing. The results of the study indicate that: (1) the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction; (2) work discipline has a positive and significant effect on employee job satisfaction; (3) workload has a positive and significant effect on employee job satisfaction; and (4) work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Furthermore, the work environment, work discipline, workload, and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at UD Jaya Kelapa Mojokerto. These findings indicate that a better work environment, higher work discipline, an appropriate workload, and greater work motivation contribute to higher levels of employee job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Workload, Work Motivation, Job Satisfaction.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia bukan hal baru dalam sebuah perusahaan. Sejak lama manusia sudah berusaha bekerja sama secara teratur dan terencana untuk mencapai tujuan bersama. Meski tidak mudah menentukan kapan aktivitas ini dimulai, yang jelas manajemen dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan selalu menjadi fokus utama. perusahaan terus berupaya meningkatkan kemampuan SDM yang terbatas agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara lebih efektif. (Yulianti et al., 2024)

Dalam beberapa tahun terakhir perusahaan menghadapi permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi isu penting karena berhubungan langsung dengan produktivitas, loyalitas, dan kinerja karyawan. Namun dalam realitanya masih banyak karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Ketika tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung pada nilai-nilai yang dipegang oleh karyawan itu sendiri. Kondisi emosional baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dapat mempengaruhi pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka serta memahami berbagai indikator dari kepuasan kerja tersebut. Kepuasan kerja bukan hanya tentang jumlah, tetapi juga merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk respons terhadap lingkungan kerjanya. (Nur Asni Gani et al., 2022).

Perasaan emosional yang bisa membuat seseorang merasakan kepuasan atau ketidak puasan terhadap pekerjaannya. Istilah ini menggambarkan pandangan umum seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, maka ia memiliki sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sedangkan apabila tidak puas, maka akan muncul sikap negatif terhadap pekerjaan itu. (Maulidiyah et al., 2021)

Salah satu fenomena yang sering terjadi adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan tempat kerja, maupun dari segi nonfisik seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan kenyamanan kerja dan berdampak pada kepuasan karyawan. Dalam sebuah Perusahaan suasana kerja sangat berpengaruh dalam menjaga kelancaran pekerjaan karyawan. Secara umum lingkungan kerja mempunyai dampak langsung pada karyawan, di mana lingkungan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja yang kurang memadai bisa menyebabkan kemampuan karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman, maka karyawan akan merasa tenang dan nyaman saat bekerja di tempat tersebut. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala hal yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat menjalankan tugas dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman (Nurhandayani, 2022).

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan karyawan. karyawan yang merasa puas cenderung lebih setia dan loyal terhadap perusahaan, sehingga mereka mampu menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan lebih baik. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, mereka akan merasa aman dan tenang dalam menjalankan tugas, sehingga muncul sikap disiplin kerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai, maka bisa menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan (Rahman, 2023).

Selain itu, disiplin kerja karyawan yang rendah juga menjadi permasalahan dalam perusahaan. Masih ditemukannya keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta pelanggaran terhadap peraturan perusahaan menunjukkan lemahnya penerapan disiplin kerja. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakadilan di antara karyawan dan memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Setiap perusahaan tentunya mengharapkan karyawannya memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas dan peraturan yang telah diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kedisiplinan kerja juga dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja (Arifin & Sasana, 2022).

Kedisiplinan merupakan elemen yang krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena seiring dengan meningkatnya disiplin karyawan, hasil kinerja yang diraih pun semakin optimal. sarana ini yang dimanfaatkan

oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan agar mau melakukan perubahan perilaku dan juga sebagai usaha untuk meningkatkan pemahaman serta kesediaan individu dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta aturan sosial yang berlaku (Agustriani et al., 2022).

Disiplin menunjukkan sikap mental individu atau kelompok yang senantiasa berusaha untuk mengikuti atau mematuhi semua regulasi atau keputusan yang sudah ditentukan. Melalui latihan, disiplin dapat ditingkatkan, termasuk dengan cara menghargai waktu, tenaga, dan biaya ketika bekerja. Dalam lingkungan kerja seseorang harus bersedia mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Tingkat ketaatan yang tinggi dari karyawan terhadap aturan akan membantu perusahaan mencapai tujuan lebih cepat. (Shihab Muhamad et al., 2022).

Fenomena lain yang muncul adalah beban kerja yang tidak seimbang, di mana sebagian karyawan menerima tugas yang melebihi kapasitas kerja, baik dari segi jumlah maupun waktu penyelesaian. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan kerja (*burnout*) dan tekanan sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam dunia kerja, setiap individu dihadapkan pada berbagai tuntutan dan tanggung jawab yang harus diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Namun apabila keterbatasan yang dimiliki oleh karyawan dapat menghentikan atau menghalangi pencapaian hasil yang diinginkan, maka terjadilah perbedaan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan kapasitas yang ada. Perbedaan ini menyebabkan ketidakpuasan kerja pada karyawan (Nurhandayani, 2022).

Seorang pegawai sebagai elemen kunci dalam aktivitas suatu perusahaan selalu diharapkan untuk mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan sebaik mungkin dan secara optimal, demi mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan yang ada. Setiap pegawai memiliki konsekuensi yang berbeda terhadap beban kerja, dan kemampuan serta tingkat beban kerja masing-masing karyawan. Oleh karena itu, penetapan beban kerja bagi karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan (Uma & Swasti, 2024).

Beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan, baik dari segi fisik maupun mental, yang merupakan kewajiban yang harus mereka lalui. Setiap jenis pekerjaan memiliki berat yang berbeda-beda dan menjadi tanggung jawab bagi orang yang melakukannya. Ini berarti tanggung jawab tersebut dapat mencakup aspek fisik, mental dan sosial. Beban tugas yang ditugaskan kepada setiap pekerja, baik dalam aspek fisik maupun mental, merupakan kewajiban yang harus mereka jalani. Ini menunjukkan bahwa tanggung jawab tersebut bisa meliputi elemen fisik, mental, dan sosial. Sangat rendahnya tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan kebosanan dan perasaan jenuh saat bekerja (R. D. Astuti et al., 2022).

Peningkatan beban kerja bagi karyawan dapat menyebabkan turunnya rasa puas terhadap pekerjaan mereka. Ketika tugas dan target yang harus dicapai terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kondisi nyata di lapangan, hal ini bisa menimbulkan masalah dalam kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya akan lebih bersemangat untuk mencapai target

yang diberikan. Selain itu, jika mereka merasa nyaman dan senang dalam bekerja, mereka juga akan lebih mampu menghindari masalah seperti menurunnya etika kerja, Serta tekanan akibat beban kerja yang berlebihan (Nurhasanah et al., 2022).

Beban kerja yang ditetapkan tidak hanya sekadar berkenaan dengan kelebihan pekerjaan, namun juga dapat berkaitan dengan kekurangan atau rendahnya jumlah tugas yang harus dilaksanakan. Di samping memperhatikan jumlah pekerjaan yang diemban oleh karyawan, tekanan pekerjaan juga berperan signifikan dalam menurunkan tingkat produktivitas karyawan. Salah satu penyebab utama dari tekanan pekerjaan adalah tingkat pekerjaan yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kapasitas individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Sebuah perusahaan seharusnya benar-benar memperhatikan beban kerja untuk mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Darmasari, 2022).

Di sisi lain, motivasi kerja karyawan juga masih tergolong rendah. Kurangnya penghargaan, minimnya kesempatan pengembangan karier, serta sistem insentif yang belum optimal membuat karyawan kurang terdorong untuk bekerja secara maksimal. Rendahnya motivasi kerja ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi dalam bekerja merupakan pendorong atau semangat yang menggerakkan individu untuk melaksanakan tugas dengan segenap usaha dan beroperasi secara efisien demi mencapai tujuan perusahaan (Caissar et al., 2022).

Motivasi dipandang sebagai sebuah kecenderungan untuk melakukan suatu aktivitas, dimulai dari dorongan internal hingga pencapaian penyesuaian diri. Penyesuaian ini bertujuan untuk memenuhi motivasi yang ada. Maka dari itu, jika manajemen dapat memahami masalah masalah terkait semangat kerja karyawan dan mencari cara mengatasinya, perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Wahyuni, 2023).

Motivasi berfungsi sebagai pendorong yang membantu mengarahkan kemampuan dan keterampilan karyawan agar mau bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Pembahasan mengenai motivasi berkaitan dengan berbagai cara untuk meningkatkan semangat kerja individu, sehingga mereka bersedia memberikan kemampuan dan keahlian terbaik dalam mencapai sasaran perusahaan. Pentingnya motivasi terletak pada harapan agar setiap karyawan berusaha keras dan menunjukkan antusiasme tinggi dalam meningkatkan produktivitas. Setiap individu perlu merasakan kepuasan saat menjalankan tugasnya, karena kepuasan tersebut dapat memperkuat motivasi dan menularkan semangat positif kepada rekan kerja lainnya. (Dhyan et al., 2021).

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada dasarnya terbagi menjadi dua aspek utama, yaitu faktor individu dan faktor perusahaan. Faktor individu mencakup kebutuhan, sikap, serta kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Kebutuhan yang terpenuhi, seperti kebutuhan ekonomi, rasa aman, maupun kebutuhan untuk dihargai, akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat. Sikap positif terhadap

pekerjaan dan lingkungan kerja juga berperan penting dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi. Selain itu, kemampuan atau kompetensi yang sesuai dengan tugas yang diberikan akan menumbuhkan rasa percaya diri dan kepuasan dalam bekerja. Sementara itu, faktor perusahaan meliputi aspek-aspek seperti sistem pembayaran gaji yang adil, pengawasan yang efektif, pemberian pujian atau penghargaan atas prestasi kerja, serta desain pekerjaan itu sendiri yang menantang namun realistis. Jika perusahaan mampu mengelola kedua aspek ini secara seimbang, maka motivasi kerja karyawan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. (Caissar et al., 2022).

Tabel 1. 1 Pra Survey Penelitian

No	Indikator / Pernyataan	Rata-rata Skor
1	Lingkungan kerja memberikan kenyamanan	4,17
2	Fasilitas kerja mendukung pekerjaan	4,37
3	Hubungan kerja dengan rekan kerja baik	4,40
4	Kedisiplinan waktu kerja	4,20
5	Penyelesaian pekerjaan sesuai target	4,23
6	Pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedur	4,30
7	Beban kerja sesuai kemampuan	4,23
8	Jumlah pekerjaan tidak berlebihan	4,27
9	Waktu kerja mencukupi	4,30
10	Semangat kerja tinggi	4,37
11	Tanggung jawab dalam pekerjaan	4,33
12	Penghargaan atas kinerja	4,33
13	Kepuasan terhadap pekerjaan	4,30
14	Kepuasan terhadap lingkungan kerja	4,30
15	Kepuasan kerja secara keseluruhan	4,33

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 1.1 Hasil Pra-Survei, dapat diketahui bahwa secara umum 30 responden memberikan penilaian yang cukup tinggi terhadap kondisi kerja di perusahaan. Rata-rata skor pada setiap indikator berada di atas angka

4,00, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan.

Pada variabel lingkungan kerja, responden menilai bahwa kenyamanan lingkungan kerja, ketersediaan fasilitas, serta hubungan kerja antar rekan berada dalam kategori baik. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata skor yang relatif tinggi, terutama pada indikator hubungan kerja dengan rekan kerja yang memperoleh skor tertinggi. Sedangkan variabel disiplin kerja, responden menilai bahwa kepatuhan terhadap waktu kerja, pencapaian target, serta pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedur telah berjalan dengan cukup baik. Meskipun demikian, masih terdapat nilai rata-rata yang belum mencapai skor maksimal, sehingga menunjukkan adanya peluang untuk peningkatan kedisiplinan kerja karyawan.

Selanjutnya, pada variabel beban kerja, responden menyatakan bahwa beban kerja yang diterima relatif selaras dengan kemampuan dan waktu yang tersedia. Namun, nilai rata-rata skor yang belum optimal mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang merasakan beban kerja yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut dari pihak perusahaan.

Pada variabel motivasi kerja, hasil pra-survei menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat dan tanggung jawab kerja yang cukup tinggi, serta merasa cukup dihargai atas usaha dan kinerjanya. Kondisi ini mencerminkan adanya motivasi kerja yang relatif baik, meskipun masih perlu ditingkatkan agar dapat mendorong kepuasan kerja secara maksimal.

Sementara itu, pada variabel kepuasan kerja, responden secara umum menyatakan puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta kondisi kerja

secara keseluruhan. Namun, berdasarkan hasil pra-survei ini, masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan nilai rata-rata belum maksimal, sehingga menjadi dasar perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah disampaikan peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Ud Jaya Kelapa Mojokerto”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja terhadap kepuasan Kerja Karyawan di UD Jaya Kelapa Mojokerto?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UD Jaya Kelapa Mojokerto?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di UD Jaya Kelapa Mojokerto?
4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di UD Jaya Kelapa Mojokerto?

5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UD Jaya Kelapa Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, kita dapat menyimpulkan bahwa tujuan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Beban Kerja, Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja di UD Jaya Kelapa Mojokerto.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UD Jaya Kelapa Mojokerto.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di UD Jaya Kelapa Mojokerto.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di UD Jaya Kelapa Mojokerto.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di UD Jaya Kelapa Mojokerto.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Mafaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja

karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang sudah ada sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, serta menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan (UD Jaya Kelapa Mojokerto):

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, melalui perbaikan lingkungan kerja, peningkatan kedisiplinan, penyesuaian beban kerja, dan pemberian motivasi yang tepat.

b) Bagi Karyawan:

Penelitian ini dapat membantu karyawan memahami pentingnya faktor-faktor yang memengaruhi kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja, sehingga mereka dapat lebih aktif menjaga disiplin dan motivasi kerja.

c) Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau bahan rujukan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji lebih lanjut tentang kepuasan kerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD Jaya Kelapa Mojokerto, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Secara simultan, variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keempat faktor tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja baik dari segi fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi, seperti ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan, dan tanggung jawab kerja, mampu meningkatkan kepuasan kerja.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan

meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja.

5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

5.2 Saran

Saran yang diajukan peneliti kepada penelitian ini adalah:

a. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi Peneliti Selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja serta dapat diperluas dengan mengambil objek pada perusahaan yang berbeda agar hasilnya lebih umum dan dapat dijadikan perbandingan. Penggunaan metode penelitian yang beragam juga dianjurkan guna memperoleh hasil yang lebih mendalam dan menyeluruh.

b. Bagi perusahaan (UD Jaya Kelapa Mojokerto)

Bagi Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar karyawan merasa betah dalam bekerja. Selain itu, disiplin kerja perlu diterapkan secara konsisten melalui aturan yang jelas dan pengawasan yang baik. Pembagian beban kerja juga perlu diperhatikan agar sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga tidak menimbulkan kelelahan. Di sisi lain peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, insentif, serta pengakuan atas kinerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi karyawan

Karyawan diharapkan memiliki kesadaran yang lebih tinggi terhadap pentingnya disiplin kerja, seperti datang tepat waktu dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, karyawan juga perlu menjaga hubungan yang harmonis dengan rekan kerja serta mempertahankan motivasi dalam bekerja agar dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal.

5.3 Keterbatasan

Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan, namun masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, di antaranya sebagai berikut:

- a. Keterbatasan waktu menjadi salah satu hambatan utama dalam penelitian ini, terutama karena adanya kesulitan dalam mengatur jadwal pertemuan dengan responden untuk proses penyebaran kuesioner. Perbedaan waktu yang tidak selaras antara peneliti dan responden turut memperlambat proses pengumpulan data di lapangan.
- b. Keterbatasan responden menjadi salah satu kendala dalam penelitian ini, dimana sebagian besar responden berusia di atas 40 tahun mengalami kesulitan dalam mengisi kuesioner secara daring melalui Google Form. Oleh karena itu, peneliti menggunakan kuesioner dalam bentuk cetak (kertas) agar lebih mudah dipahami. Namun, metode ini memerlukan waktu dan tenaga lebih dalam proses penyebaran dan pengumpulan data sehingga menjadi salah satu keterbatasan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
<https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 (2018).
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Ridho Mandiri. *Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada lapas kelas iib singaraja. 7(2), 255–263.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan :Studi Kasus pada PT Wika-WgKso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119–1136.
<https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022a). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
<https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022b). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Sinar Utama Yamaha Kota samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296.
<https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i4.9190>
- Dewi Wulan Riska, B. (2024). *DISIPLIN KERJA DAN KINERJA UNGGUL Kunci Sukses Era Digital di Dunia yang Terhubung*. EUREKA MEDIA AKSARA, SEPTEMBER 2024 ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH NO. 225/JTE/2021.
- Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan

Kerja Dan Pelatihan Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Eknomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(2), 127–136.

Erik, H. (2024). *BUKU MONOGRAF BEBAN KERJA* (E. Setiawan (ed.)). EUREKA MEDIA AKSARA, AGUSTUS 2024 ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH NO. 225/JTE/2021.

Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang*. 3(1).

Febriyanti, Y., Pally, N., & Septyarini, E. (2022). *Volume 14 Issue 1 (2022) Pages 140-147 JURNAL MANAJEMEN ISSN : 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online) P engaruh gaya kepemimpinan , komitmen organisasi , dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai The influence of leadership style , organizational commitment , and work motivation on employee job satisfaction*. 14(1), 140–147. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10796>

Indrasari, M. (2017a). *Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas individu, dan Karakteristik Pekerjaan* (Edisi Pert). Indomedia Pustaka.

Indrasari, M. (2017b). *Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan* (Edisi Pert). Indomedia Pustaka.

Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., Besar, S., Pascasarjana, P., Agribinis, M., Samawa, U., Besar, S., Samawa, U., Besar, S., Info, A., & History, A. (2024). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan* 1. 280–286.

Junaidi, J., Terbuka, U., Kerja, L., Kerja, K., & Daerah, T. P. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. 1(4), 411–426.

Liawati, L. (2024). *DINAMIKA ORGANISASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FISIK, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. Eureka Media Aksara.

Mardika, N. H. (2020). *DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT NUSAPERSADA TBK*.

MAULIDIYAH, N. N., Rofish, T. N., & Nuruddin Armanto. (2021). *Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), 41–48. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2021.v2i1.41-48>

Moh.HisbulMuflihini. (2023). *MOTIVASI KINERJA* (Sutarman (ed.)). Berkah

Aksara Cipta Karya Divisi Publikasi dan Penelitian Jl. Puspitek Raya
Komplek Puri Serpong 1 Blok E.1 No.18 Rt 007 Rw 002 Kelurahan Setu
Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten 15314.

- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nur Asni Gani, Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Cakrawala Management Business Journal. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). The Effect of Work Ethics, Organizational Culture and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Rafimuhammadfarhan/KisIndriyaningrum. (2023). *THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE , WORK MOTIVATION AND WORK*. 72–83.
- Rahman, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MPM Finance. *Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan*, 30(1), 70–98. <https://doi.org/10.56070/cakrawala.v30i1.7>
- Roby Hadi Putra, F. R. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang. *MENARA Ilmu*, 02(02), 243–255.
- Roni Widianoro, & Porman Lumban Gaol. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai diLingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(1), 63–85.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. 2(1), 35–49.
- Sambo, A., Rangkuti, Z., Silitonga, W. S. H., & Afriansyah, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Arco Quality Parking. *Equilibrium Point : Jurnal Manajemen*

Dan Bisnis, 6(1), 853–863. <https://doi.org/10.46975/ebp.v6i1.188>

Shihab Muhamad, Prahiawan Wawan, & Maria Vera. (2022). 1879-Article Text-4826-1-10-20220729. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492.

Simamora, H. V. I. S. (2024). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt schneider electric manufacturing batam*. 24(1), 27–40.

Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau. : *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.

Tarumingkeng, R. C. (2025). *Teori Motivasi Herzberg (Teori Dua-Faktor)*. RUDYCT e-PRESS.

Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>

Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sutohadi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022).

METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF (R. Hidayanti & S. Syafni aulia (eds.); Pertama). PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.

Wahyuni. (2023). Paradoks: *Jurnal Ilmu Ekonomi* 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.

Yulianti, I. M., Yusuf, A., & Sugihono, I. (2024). *Peran manajemen sumber daya manusia (sdm) dalam peningkatan kinerja organisasi*. 1(5), 29–35.