

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi

FINO TRIO OKTAFIANUS¹; SUSI HENDRIANI²; YUSNI MAULIDA³

^{1,2,3} Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293

E-mail : Finotriooktafianus29@gmail.com

Submit : 2022-01-17

Review : 2022-02-17

Publish : 2022-06-26

Abstract: This research aims to find out the clouding of the work environment and discipline towards job satisfaction and employee performance at PT. Andalas Agro Lestari Kuantan Singingi Regency. The analysis tool used is a two-stage regression using the SPSS 20 for windows program. The research method used is quantitative descriptive. The sample of this study was an employee of 130 production parts. The data collection techniques used are observations and questionnaires. The results of this study show that (1) The Work Environment and Discipline Together Have a Significant Effect on Job Satisfaction. (2) The Work Environment Has a Significant Effect on Job Satisfaction (3) Discipline Has a Significant Effect on Job Satisfaction (4) Job Satisfaction Has a Significant Impact on Performance. The results of the review have implications for the work environment and discipline that needs to be improved to increase job satisfaction and if employee job satisfaction increases then employee performance will also increase.

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

Di era globalisasi sekarang ini, perkembangan dunia perindustrian semakin meningkat. Hal ini ditandai dengan semakin banyaknya pertumbuhan perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur di Negara berkembang khususnya di Indonesia. Seiring dengan banyaknya perusahaan manufaktur yang tumbuh di Indonesia, hal ini mengakibatkan semakin banyaknya persaingan dalam bidang industri tersebut.

Indonesia adalah salah satu Negara penghasil karet terbesar di dunia. Produk karet Indonesia adalah jenis karet remah (*Crumb Rubber*) yang dikenal sebagai karet standar Indonesia rubber (SIR) merupakan jenis karet alam padat yang di perdagangan saat ini. Karet ini tergolong kedalam karet spesifikasi teknis, karena penilaian mutunya didasarkan pada sifat teknis dari parameter dan besaran nilai yang dipersyaratkan dalam penetapan mutu karet.

Kabupaten Kuantan Singingi (Kuansing) dari tahun ke tahun mengalami perkembangan yang sangat pesat, ditandai

dengan banyaknya industri dan pabrik yang ada di Provinsi Riau khususnya di Kabupaten Kuantan Singingi, sehingga di segala sektor akan mengalami perubahan dengan cepat, seiring dengan itu pula perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Kabupaten Kuantan Singingi. Di Kabupaten Kuantan Singingi, direncanakan Kuantan Singingi akan menjadi kota Industri, agar Kabupaten Kuantan Singingi perekonomiannya semakin bagus dan disisi lain Kabupaten Kuantan Singingi masyarakatnya hidup dibidang pertanian seperti perkebunan karet dan kelapa sawit, agar dapat meningkatkan pendapatan masyarakat, maka dari itu pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi bekerja sama dengan perusahaan asing maupun lokal agar dapat membangun pabrik seperti PT. Andalas Agro Lestari yang terletak di Desa Logas Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau.

PT. Andalas Agro Lestari sebuah perusahaan yang bergerak dibidang usaha pengolahan bahan baku karet menjadi barang setengah jadi atau lebih dikenal dengan *Crumb Rubber* atau karet remah yang di klasifikasikan dengan *standar Indonesia Rubber* (SIR) yang diekspor ke Negara konsumen seperti Amerika, Eropa dan Asia. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan masalah-masalah yang dapat mengganggu kinerja, yaitu diantaranya adalah masalah lingkungan kerja, disiplin, motivasi, kepuasan kerja dan produktifitas karyawan itu sendiri.

Sutrisno (2013) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Fenomena yang terjadi mengenai kinerja di PT. Andalas Agro Lestari adalah masih banyak penyelesaian pekerjaan yang diberikan sering tidak tepat waktu sehingga waktu bekerja terbuang dengan sia-sia, selanjutnya banyak karyawan yang bekerja malas-malasan sehingga kinerja karyawan tersebut tidak optimal, disamping itu banyaknya karyawan yang kurang jujur dalam memberikan laporan kerja dan tugas yang diberikan. Selain itu banyak karyawan yang tidak mampu mencapai target yang diberikan baik itu target individu maupun target kelompok yang dibebankan oleh perusahaan.

Menurut Robbins (2012) menguraikan ketidakpuasa kerja pada karyawan dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya: meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik

organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan. Ada empat cara tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasan yaitu : keluar (*exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain, menyuarakan (*voice*) yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi, mengabaikan (*neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan dan kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik termasuk membela organisasi terhadap kritik dari luar.

Fenomena yang terjadi mengenai kepuasan kerja di PT. Andalas Agro Lestari: tinggi nya tingkat absensi karyawan di dalam perusahaan, selanjutnya karyawan mengeluhkan kurangnya kerja sama yang baik sesama karyawan ditempat kerja yang menghambat penyelesaian pekerjaan. Disamping itu, karyawan menunjukkan perilaku kerja yang kurang baik ditandai dengan banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Karyawan merasa pekerjaan yang diberikan perusahaan kurang sesuai keahlian dan kemampuan sehingga karyawan kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Luthans (2011) mengemukakan bahwa kepuasan lebih mempengaruhi kinerja dari pada kinerja mempengaruhi kepuasan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yaitu ketika kepuasan kerja tinggi akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Chairizal (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Jika kepuasan kerja turun maka kinerja akan turun. Apabila kepuasan kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga para karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini didukung pula oleh

penelitian Agustina (2016) serta Mahesa (2010) yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, kenyamanan dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja, sesuai pendapat Darmawan (2013) menunjukkan kepuasan kerja seseorang dipengaruhi banyak faktor diantaranya adalah lingkungan kerja. Hartatik (2014) menyebutkan bahwa aspek lain yang ada dalam kepuasan kerja salah satunya adalah kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk keselamatan dan kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.

Fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja pada PT. Andalas Agro Lestari diantaranya : Fasilitas kerja yang tersedia di perusahaan terbatas dan belum memenuhi kebutuhan karyawan, dan juga sebagian karyawan mengeluhkan adanya hubungan sosial yang kurang harmonis baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan, disisi lain masalah yang juga dirasakan karyawan yaitu kebersihan dan keamanan belum sepenuhnya terjaga dengan baik di perusahaan.

Rizka dan Wulanyani (2017) menyatakan bahwa terdapat sembilan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang salah satunya adalah disiplin. Disiplin adalah persyaratan sehingga sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang membuat para karyawan mendapat

kemudahan dalam bekerja fungsi disiplin kerja sebagai persyaratan, antara lain berfungsi untuk menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, pemaksaan, hukuman dan menciptakan lingkungan kondusif.

Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Hasibuan, 2013).

fenomena mengenai disiplin yaitu : masih ada karyawan yang datang untuk menandatangani daftar hadir, sementara tidak melaksanakan tugas pokoknya dan tidak menjalankan sesuai dengan peraturan kerja yang dibuat oleh perusahaan, masih ada karyawan yang yang tidak mempunyai inisiatif untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan dan tidak sesuai dengan standar kerja, serta masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran kerja hal ini bertentangan dengan etika kerja yang ada didalam perusahaan, pada saat bekerja karyawan tidak selalu menggunakan pakaian kerja dan alat pendukung keselamatan yang lengkap ini menandakan tingkat kewaspadaan karyawan terhadap keselamatan dirinya belum sepenuhnya berjalan dengan baik.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada pengembangan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pada penelitian ini dikembangkan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja dan disiplin.

Kinerja

Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Rivai (2011) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan

suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Bangun (2012) kinerja adalah sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2013) kinerja merupakan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan pengertian kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Robbins (2012), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Variabel individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis).
2. Variabel psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja).
3. Variabel organisasi (kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir)

Kepuasan Kerja

Martoyo (2013) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak titik temu antara nilai balas jasa kerja dari organisasi atau perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan.

Siagian (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan suatu cara pandang seorang yang bersifat positif

maupun negatif terhadap pekerjaannya. Sementara itu Handoko (2012) Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Umam (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Sementara itu Porter dalam Sopiah (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima. Sementara itu Robbins (2012) menyatakan Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Hasibuan (2013) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Sinambela (2016) banyak teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Teori nilai (*Value Theory*)
- 2) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)
- 3) Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)
- 4) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)
- 5) Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)
- 6) Teori Dua Faktor

Menurut Hasibuan (2013) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sedangkan menurut Rizka Auliani dan N M S Wulanyani (2017) menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

- 1) kelompok kerja
- 2) kondisi fisik tempat kerja
- 3) kompensasi
- 4) promosi
- 5) dukungan dari atasan
- 6) pekerjaan yang menantang
- 7) jabatan
- 8) gaya kepemimpinan
- 9) disiplin kerja

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Kartono (2012) menyatakan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Sedarmayanti (2016) menyatakan lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Sedangkan, menurut Soetjipto (2008) lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang

akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai.

Sihombing dalam Naibaho (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.
- 2) Gaji dan tunjangan gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerjaan akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

Disiplin

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Hal ini menekankan pada bantuan pegawai untuk mengembangkan sikap dan layak terhadap pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2013), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Hasibuan (2013) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin kerja adalah apa yang digunakan para pemimpin Berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah sesuatu Perilaku, dan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan Satu orang mematuhi semua aturan organisasi dan norma sosial Berlaku (Veitzhal Rivai, 2011). Karyawan yang disiplin membutuhkan alat Komunikasi,

terutama peringatan kepada karyawan Siapa yang tidak ingin mengubah karakter dan perilakunya.

Hasibuan (2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan antara lain:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan pemimpin
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

Hipotesis

1. Lingkungan Kerja dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja
3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
4. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Pabrik karet PT. Andalas Agro Lestari yang beralamat di lokasi Desa Logas, Kecamatan Singingi, Kuantan Singingi, Riau. Waktu penelitian ini diperkirakan dari bulan Maret 2021 sampai dengan selesai.

Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti (Silaen et al, 2013). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Andalas Agro Lestari yang berjumlah 192 orang

Sampel yang digunakan adalah sebanyak 130 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *Proportional Stratified Sampling*. Metode ini digunakan karena populasinya heterogen yaitu karakteristik populasinya bervariasi dan jumlah karyawan dalam setiap bagian tidak sama

Uji validitas pada penelitian ini adalah teknik korelasi Product moment dari Pearson, dengan menghitung nilai r . setelah r

hitung ditemukan, nilai r hitung tersebut kemudian dikonsultasikan dengan table untuk mengetahui butir yang valid dan tidak valid.

- 1) Bila r hitung $\geq r$ tabel pada signifikansi 5% maka instrumen penelitian adalah valid.
- 2) Bila r hitung $\leq r$ tabel pada signifikansi 5% maka instrumen penelitian adalah tidak valid.

Uji reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda (Ghozali, 2016)

Suatu indikator dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dalam kuesioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dan kaidah yang digunakan koefisien reliabilitas sebesar 0,60 dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai alpha cronbach $> 0,60$ maka indikator dianggap reliabel
- 2) Jika nilai alpha cronbach $< 0,60$ maka indikator dianggap tidak reliabel

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi dan karakteristik jawaban responden untuk masing-masing konstruk atau variable yang diteliti. Hasil analisis deskriptif selanjutnya digunakan untuk mendapatkan tendensi jawab responden mengenai kondisi masing-masing konstruk variable penelitian.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Disiplin, Sedangkan variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja.

HASIL

Analisis Regresi Tahap 1

Hasil pengujian regresi tahap 1 dilakukan untuk melihat pengaruh lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap kepuasan kerja. Secara simultan $F_{hitung} 107.708 > F_{tabel} 3.07$ dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika kedua variabel tersebut mengalami peningkatan secara bersama, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, jika terjadi penurunan pada kedua variabel secara bersamaan, maka kepuasan kerja juga akan mengalami penurunan.

Hasil pengujian parsial, nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja $7.585 > 1.978$ atau $sig. 0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Implementasinya adalah semakin baik lingkungan kerja diharapkan tingkat kepuasan kerja karyawan bagian produksi akan semakin tinggi. Sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka kepuasan kerja karyawan bagian produksi juga semakin rendah.

Nilai t_{hitung} variabel disiplin $2.066 > 1.978$ atau $sig. 0.041 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi disiplin yang dimiliki karyawan bagian produksi maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan bagian produksi juga semakin tinggi. Sebaliknya, jika tingkat disiplin yang dimiliki karyawan bagian produksi rendah, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan bagian produksi ikut menurun.

Analisis Regresi Tahap 2

Hasil pengujian regresi tahap 2 dilakukan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, hasil pengujian parsial diperoleh nilai t_{hitung} kepuasan kerja $13.792 > 1.978$ dengan nilai $sig. 0.000 < 0.05$, hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Implementasinya adalah semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pabrik maka kinerja akan semakin baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan pabrik rendah, maka kinerja juga akan mengalami

penurunan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan. Oleh karenanya lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat memberikan karyawan rasa aman, nyaman dan menimbulkan semangat sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam dan diluar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pada umumnya lingkungan kerja tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja banyak sekali dari faktor internal dari karyawan maupun dari lingkungan itu sendiri.

Nitisemito (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kenyamanan dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja bisa meliputi sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan seperti tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, keamanan, kebersihan, pencahayaan, suhu udara dan lain-lain. Jika kondisi tersebut kurang baik maka dapat

mempengaruhi emosi karyawan. Ketika emosi karyawan tidak terkendali, rasa kejenuhan dan kelelahan seringkali akan terjadi yang lebih lanjut dapat mengakibatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menurun. Sebaliknya jika karyawan menyenangkan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerja untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif dan optimis akan menciptakan prestasi kerja karyawan yang tinggi.

Hasibuan (2013) kedisiplinan adalah keadaan dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku kerja karyawan, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Hubungan lingkungan kerja dan disiplin terhadap kepuasan kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan memenuhi berbagai tuntutan. Dengan perkataan lain, lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan. sedangkan pendisiplinan kerja karyawan adalah bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Jadi kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dan ketepatan waktu akan disiplin kerja dimana karyawan tersebut bekerja dalam waktu yang tepat (*on time*) dan lingkungan yang nyaman akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja sehingga dengan lingkungan yang terjaga dan pendisiplinan yang baik maka kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan akan terealisasikan dengan baik.

Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa salah satu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah suasana dan lingkungan pekerjaan yang artinya lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, apabila perasaan senang dalam suatu lingkungan pekerjaan maka kepuasan untuk bekerja dengan maksimal pun akan mudah dibangkitkan, selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Rizka dan Wulyani (2017) adalah disiplin kerja artinya adalah dalam perusahaan sangat diperlukan pendisiplinan karyawan, sebab hal ini berkaitan dengan sikap seorang karyawan didalam perusahaan, dengan pendisiplinan karyawan yang baik maka kepuasan karyawan didalam perusahaan juga akan berjalan dengan baik sehingga pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Hendaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin karyawan sebab lingkungan kerja dimana karyawa bekerja saat ini memberikan efek atau pengaruh terhadap kepuasan karyawan bisa jadi penurunan atau keterlambatan penyelesaian pekerjaan disebabkan lingkungan kerja yang belum optimal dan juga kedisiplinan karyawan menjadi salah satu sumber masalah bagi perusahaan tinggi atau rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan ditentukan oleh keadaan dalam diri karyawan masing-masing, seharusnya dalam hal kedisiplinan ini perusahaan harus ekstra ketat dalam membuat peraturan sehingga karyawan tidak semena-mena dalam melanggar aturan

yang dibuat oleh perusahaan, dan juga harus diberikan sanksi yang berat bagi yang melanggar.

Berpengaruhnya hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hartanti (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan perkataan lain, pendisiplinan kerja pegawai adalah bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai yang lain serta mengikuti prestasi kerjanya sedangkan lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dan tepat waktu akan disiplin kerja dimana karyawan tersebut bekerja dalam waktu yang tepat dan lingkungan yang nyaman akan mengurangi rasa kejenuhan dan bosan dalam bekerja.

Dan penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh Siti (2017) yang menyatakan bahwa secara simultan diperoleh bahwa variabel independen (lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan dukungan fasilitas kerja yang memadai serta karyawan yang menyukai pekerjaan yang diberikan kepadanya, mampu menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Permasalahan yang ada fasilitas kerja yang tersedia tidak semuanya dalam kondisi baik, sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan karena proses pekerjaan tidak maksimal.

Dari jawaban responden nilai tertinggi dari indikator lingkungan kerja adalah "Perusahaan senantiasa selalu menjaga keamanan karyawan ditempat kerja" hal ini berarti bahwa PT. Andalas Agro

Lestari senantiasa menjaga keamanan perusahaan hal ini tentunya berdampak baik terhadap kepuasan kerja karyawannya karena berkaitan dengan kenyamanan karyawan dalam bekerja dengan begitu karyawan akan bersemangat bekerja dan perusahaan akan mencapai apa yang menjadi tujuannya. Sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah "Kebersihan ditempat kerja selalu terjaga dengan baik" hal ini berarti bahwa karyawan merasa masih ada di beberapa tempat kebersihan yang kurang, hal ini dapat mengganggu kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, hendaknya perusahaan selalu memperhatikan kebersihan disetiap sudut dan disetiap ruangan tempat karyawan bekerja, karena hal ini menunjang kinerja karyawan setiap harinya.

Robbins (2013) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Nitisemito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja atau karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam produktivitas kerjanya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017) lingkungan kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja seseorang akan menentukan tingkat kepuasannya, apabila lingkungan kerja yang baik maka kepuasan akan meningkat. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menjadi aspek keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaruh kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam melakukan pekerjaan, faktor lingkungan kerja memegang peran yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja. Untuk mengetahui secara spesifik tentang kondisi lingkungan kerja yang dilihat dari tersedianya fasilitas kerja, berdasarkan data yang diperoleh fasilitas kerja sebagian besar sebagian besar dalam keadaan sedang dan buruk, tentu hal ini apabila tidak segera di perbaiki, tentu hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja dan akan menghambat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tepat pada waktunya.

Hendaknya dalam hal lingkungan kerja ini perusahaan harus senantiasa selalu menjaga berbagai hal yang ada didalam perusahaan karna lingkungan kerja ini merupakan berkaitan dengan karyawan itu sendiri, perusahaan harus selalu memperhatikan kebersihan di tempat karyawan bekerja sehingga dengan begitu akan menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja, dengan kebersihan ditempat bekerja yang terjaga maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja maka pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya maka akan terselesaikan dengan tepat waktu.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hartanti (2017) dimana hasil penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh Dwi (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh sebesar 0.459 dan signifikan 0.00 terhadap kepuasan kerja artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja diperusahaan tersebut maka kepuasan kerja karyawan akan juga semakin meningkat. Salah satu aspek lingkungan kerja yang harus diperhatikan adalah kebersihan lingkungan kerja ini terlihat dari

indikator yang mendapat nilai paling rendah, karena dengan kebersihan yang selalu terjaga mampu menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Permasalahan yang ada tentang kebersihan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan karena kondisi kurang baik untuk mendukung pekerjaannya, sehingga karyawan kurang optimal dalam bekerja yang menimbulkan ketidakpuasan karyawan karena proses pekerjaan tidak maksimal.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pabrik karet PT. Andalas Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi, semakin tinggi disiplin yang ada didalam diri karyawan akan memberikan peningkatan yang baik terhadap kinerja, karena karyawan mempunyai sikap dengan keyakinan-keyakinan yang berhubungan dengan perilaku kerja yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terlaksana dengan baik.

Robins (2013) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor penting untuk memotivasi kepuasan kerja karyawan, terutama untuk membangun mental yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, pendisiplinan yang tepat sasaran dan rekan kerja yang mendukung. Karyawan sangat peduli terhadap lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi dan untuk kemudahan mengerjakan tugas dengan baik. Karyawan lebih menyukai keadaan sekitar bersifat fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

Menurut Rivai (2016) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Dengan disiplin diharapkan setiap karyawan harus memiliki tujuan dan kemampuan yang sesuai dengan standar perusahaan, kemudian pemimpin harus dapat menjadi teladan bawahan dalam menegakkan disiplin kerja. Balas jasa yang diberikan diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sikap disiplin yang diterapkan memiliki keadilan terhadap karyawan, selanjutnya perusahaan harus mampu melakukan pengawasan kepada karyawan melalui SOP tugas yang diberikan dan karyawan yang kurang disiplin akan diberikan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran.

Diterimanya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan dalam bekerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang maksimal.

Hasil ini dapat dimaknai bahwa disiplin karyawan bagian produksi PT. Andalas Agro Lestari dinyatakan rendah dinilai dari indikator Saya selalu teliti serta memiliki kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja. Implikasinya karyawan hendaknya selalu menjaga kewaspadaannya ditempat kerja serta selalu meningkatkan kehati-hatian dalam bekerja untuk keselamatan dirinya dalam bekerja, dan perusahaan harus selalu mengingatkan karyawannya untuk selalu menjaga kedisiplinan diri dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat dijalankan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanti (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan Dewi (2018) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian tujuan perusahaan akan dapat diwujudkan apabila disiplin karyawan dapat direalisasikan secara konsisten. Pelaksanaan disiplin dengan landasan kesadaran akan menciptakan kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau

kelompok terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dari perilaku dan perbuatan karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik karet PT. Andalas Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja akan memberikan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Mathis & Jackson (2011) meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal ini yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tika (2006) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja disini merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk pencapaian tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar

pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Hasil ini dapat dimaknai bahwa kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Andalas Agro Lestari dinyatakan rendah dinilai dari indikator kepuasan terendah yakni Saya selalu menunjukkan perilaku kerja yang baik didalam perusahaan. Hal ini disebabkan masih ada sebagian karyawan yang menunjukkan perilaku kerja yang kurang baik didalam perusahaan dengan hal yang seperti ini jika terus dibiarkan oleh perusahaan maka akan berakibat buruk terhadap penyelesaian pekerjaan karyawan itu sendiri, seharusnya perusahaan senantiasa selalu memperhatikan hal-hal yang seperti ini sehingga dengan perhatian dari perusahaan akan membuat karyawan akan merubah sikapnya sehingga kinerja karyawan didalam perusahaan akan semakin baik dan kepuasan karyawan dalam bekerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anuar (2011) yang menyimpulkan bahwa secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh Arief (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan puasa atas pekerjaan yang mereka kerjakan, hal ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dan saran-saran penelitian sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, terlihat bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan belum terlihat baik hal ini disebabkan masih ada

karyawan yang menunjukkan perilaku kerja yang kurang baik, masih ada permasalahan tentang kehadiran dan kurang menyukai pekerjaan. dimana dengan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan semakin tinggi tingkat disiplin karyawan didalam perusahaan akan berdampak baik terhadap kepuasan karyawan didalam perusahaan.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, terlihat bahwa keadaan lingkungan pada perusahaan ini belum terlihat baik bahwa masih terdapat masalah yang terjadi yang salah satunya mengenai kebersihan di tempat kerja, hal ini berdampak terhadap kepuasan karyawan sebab lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dimana lingkungan kerja bertambah baik, maka kepuasan kerja para karyawan akan semakin meningkat.
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, terlihat bahwa tingkat disiplin karyawan pada perusahaan ini masih rendah hal ini dibuktikan dengan masih banyak karyawan yang memiliki kewaspadaan yang rendah dalam bekerja, serta masih banyak karyawan yang kurang mematuhi peraturan kerja dan prosedur kerja, Bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perlu adanya perbaikan dan peningkatan faktor disiplin, karena disiplin merupakan pendorong yang terpenting dalam menjalankan pekerjaan.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini sudah terlihat baik, walaupun masih terdapat beberapa permasalahan yang salah satunya yaitu tentang target individu dan target kelompok. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan demikian, karyawan yang

merasa puas akan bekerja dengan antusias yang tinggi, sehingga kinerja karyawan didalam perusahaan juga akan meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdul hairudin 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Agro Sarimas Indonesia Kabupaten Indragiri Hilir*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol. IX. No. 1 Jan 2017
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Agus Ahyari, (2014). *Manajemen Perkantoran*, Edisi II, Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Aidin Bentar, dkk. (2017). *Analisis Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botania Sukorambi (TBS) Jember*
- Anuar Bin Husin, 2011. *The recntionship between job performance among emroyees in trade winds group of campanies*
- Arief Fitriani Wicaksana. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Primkoppol Polres Batang*
- Arifin. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Keeson Utama Garut*
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- Chaisunah, Ani Muttaqiyathun. 2011. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya*. Jurnal Universitas Ahmad Dahlan.
- Dewi Purnama Sari. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekecamatan Pondok Aren*
- Dhiyan Septa Wihara. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Terhadap Kinerja Karyawan Bnak Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Kota Madiun*
- Dwi Maya Sari. (2016). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening*
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Handoko, T Hani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hartanti Hugrahaningsih, Julaela. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan*

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pad Apt. Tempuran Mas*
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlina Lusiana. (2018). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan)*
- Jos Irwan Tampubolon. 2016. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit Pt. Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai Galuh*. JURNAL EKONOMI. Volume 24, Nomor 4 Desember 2016
- Kartono, Kartini. (2012). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred.2011. *Perilaku organisasi*. Penerbit ANDI. Yogyakarta
- Marpaung, Iga Mawarni dan Djamhur Hamid. 2014. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 15(2): 69-76.
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, R dan Jackson, W. 2013. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Mauritz D.S Lumentut, Lucky O.H Dotulong. (2015). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*
- Moekijat, 2010, *Manajemn Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Penerbit: Mandar Maju, Bandung
- Munandar, 2011, *Psikologi Industri dan Organisasi, Indonesia* (UI-Press), Universitas Jakarta.
- Naibaho, Hastuti., Firmanto Adi, dan Veryco & Sugiarto. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya)*. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, Vol 5, No 1, April 2010:22- 26.
- Nitisemito, A. (2012). *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama
- Ostraff. 2003. *The relationship between statisfaction, attitudes and performennce an organizization level analysis*.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A (2019). *The Influence Of Work Environment And Competence On Motivation And Its Impact On Employee Performance In Health Sector*. *Advances In Economics Business And Management Research*, Volume 135, 259-267.
- Rakhmahwati Saputri. 2019. *Pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai*

- dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada dinas sosial kabupaten sragen
- Rivai.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, 2012, *Perilaku Organisasi ed 12,;* Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Silaen, Sofar, dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. IN MEDIA. Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: pt bumi aksara.
- Siti Lam'ah Nasution. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Cahaya Baru Rantau Prapat*
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*, Edisi Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, edisi kedua. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Yopi Yunsepa. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung*