



Analisis Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Prima Alloy Steel Universal Tbk.

Edwin Budi Christanto^{1*}, Agus Purbo Widodo², Aloysius Jondar³

¹⁻³ Universitas Teknologi Surabaya, Indonesia

Email : edwinbudichristanto@gmail.com¹, aguspurbow@gmail.com², alloysius.jondar@utssurabaya.ac.id³

Alamat: Jl. Balongsari Praja V No.1, Balongsari, Kec. Tandes, Surabaya, Jawa Timur 60188

*Korespondensi penulis: edwinbudichristanto@gmail.com

Abstract. *This study was conducted to measure the extent to which work motivation, work environment conditions, discipline, and career development influence job satisfaction, both collectively and individually, among employees of PT. Prima Paduan Baja Universal Tbk. This study used a quantitative approach, with data collected through questionnaires from 100 permanent employees. Data analysis was conducted using multiple linear regression to assess the impact of independent variables on job satisfaction as the dependent variable. The results of the study published that, collectively, motivation, work environment, discipline, and career development have a significant influence on the level of job satisfaction. Meanwhile, separately, each independent variable also shows a positive and significant influence; with the work environment as the most influential factor, followed by motivation. These findings highlight the importance of strategically managing motivational aspects, work atmosphere, discipline, and career development to improve employee satisfaction and performance. Therefore, companies are advised to implement human resource management policies that are adaptive, comprehensive, and focused on employee development. In addition, the coefficient of determination analysis shows that these four factors are able to explain 38.7% of the variation in job satisfaction among employees. Furthermore, the results of this study also provide insight for company management regarding areas that need attention in improving employee welfare. While all four factors have significant influence, maintaining a positive work environment, including meeting employees' physical and psychological needs, is crucial, as it can create a more conducive atmosphere for productivity. High motivation and clear career development can also increase employee engagement and commitment to the company. Therefore, companies need to continuously issue and improve policies related to the work environment, discipline, and career development opportunities to ensure sustainable job satisfaction and long-term performance improvement.*

Keywords: *Career Development, Job Satisfaction, Motivation, Work Discipline, Work Environment*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, disiplin, dan pengembangan karir memengaruhi kepuasan kerja, baik secara kolektif maupun individual, pada karyawan PT. Prima Alloy Steel Universal Tbk. Studi ini memakai pendekatan kuantitatif, dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada 100 karyawan tetap. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menilai dampak variabel-variabel independen terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa, secara bersama-sama, motivasi, lingkungan kerja, disiplin, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Sementara itu, secara terpisah, masing-masing variabel independen juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan; dengan lingkungan kerja sebagai faktor yang paling berpengaruh, diikuti oleh motivasi. Temuan ini menyoroti pentingnya pengelolaan aspek motivasional, suasana kerja, disiplin, serta pengembangan karir secara strategis guna meningkatkan kepuasan serta performa karyawan. Dengan demikian, perusahaan dianjurkan untuk menerapkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif, komprehensif, dan terfokus pada pengembangan pegawai. Selain itu, analisis koefisien determinasi menunjukkan keempat faktor tersebut mampu menjelaskan 38,7% variasi kepuasan kerja di kalangan karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan mengenai area yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Meskipun keempat faktor yang dianalisis berpengaruh signifikan, penting untuk menekankan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang baik, termasuk pemenuhan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan, dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif untuk produktivitas. Motivasi yang tinggi dan pengembangan karir yang jelas juga dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan terkait lingkungan kerja, disiplin, serta peluang pengembangan karir yang ada, untuk memastikan tercapainya kepuasan kerja yang berkelanjutan dan peningkatan kinerja jangka panjang.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir.

1. LATAR BELAKANG

PT. Prima Alloy Steel Universal Tbk., yang berdiri sejak 20 Februari 1984 di Sidoarjo, Jawa Timur, merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi velg berbahan aluminium alloy untuk kendaraan roda empat. Sejak memulai produksi komersial pada 1986 dan memperoleh sertifikasi JWLVIA pada 1987, perusahaan ini berhasil memperluas pasar hingga skala internasional. Dalam perjalanannya, perusahaan juga telah menjadi entitas publik melalui pencatatan saham di bursa pada tahun 1990. Seiring dengan peningkatan kapasitas produksi dan diversifikasi produk, tantangan manajemen sumber daya manusia menjadi semakin kompleks. Dalam konteks industri yang kompetitif, efektivitas pengelolaan SDM menjadi faktor strategis dalam mendukung produktivitas dan keberlanjutan usaha. Faktor-faktor seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin, serta pengembangan karir merupakan pilar utama yang memengaruhi kepuasan dan keterlibatan karyawan secara langsung.

Motivasi menjadi penentu semangat dan komitmen karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung kenyamanan psikologis dan fisik, sementara sistem pengembangan karir yang adil dan terstruktur memberikan arah serta kepastian profesional bagi pegawai. Di sisi lain, disiplin kerja menciptakan keteraturan operasional dan memperkuat budaya kerja yang produktif. Di PT. Prima Alloy Steel Universal Tbk., keempat aspek tersebut masih memerlukan perhatian lebih lanjut, mengingat adanya indikasi penurunan kepuasan dan antusiasme kerja. Dengan demikian, riset ini dilaksanakan untuk menganalisis dampak motivasi, suasana kerja, kedisiplinan, serta pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah. Studi ini menggunakan metode kuantitatif, sehingga temuan yang diperoleh diharapkan mampu memberikan kontribusi pada proses pengambilan keputusan strategis di bidang manajemen sumber daya manusia perusahaan, serta memperkaya kajian akademik di industri manufaktur.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi merupakan aspek psikologis yang menjadi pendorong utama bagi individu dalam bertindak dan berperilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi karyawan memiliki peran krusial dalam menentukan seberapa besar energi, komitmen, serta dedikasi yang dicurahkan oleh individu terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain, motivasi bukan

hanya soal keinginan untuk bekerja, tetapi juga terkait bagaimana individu mempertahankan konsistensi kerja yang produktif dalam jangka panjang.

Terdapat dua bentuk utama motivasi yang dikenal dalam literatur psikologi kerja, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti keinginan untuk berprestasi, memperoleh kepuasan pribadi, atau tantangan dalam pekerjaan itu sendiri. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor-faktor luar seperti insentif finansial, promosi jabatan, pengakuan sosial, atau kebijakan perusahaan. Herzberg dalam teorinya tentang dua faktor (Two-Factor Theory) mengklasifikasikan motivasi sebagai faktor motivator yang dapat mendorong kepuasan kerja, berbeda dari faktor higienis yang lebih berkaitan dengan pencegahan ketidakpuasan.

Menurut teori kebutuhan Maslow, motivasi berkembang sesuai dengan hierarki kebutuhan manusia, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Karyawan yang telah terpenuhi kebutuhan dasarnya akan terdorong untuk mencari kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi, seperti pencapaian dan pengembangan diri. Dalam ranah manajemen sumber daya manusia, pemahaman terhadap hierarki ini penting untuk merancang kebijakan kerja yang mampu mengakomodasi kebutuhan psikologis dan profesional karyawan secara berkelanjutan.

Menurut Vroom (1964) dalam teori ekspektansi, individu akan terdorong untuk bekerja apabila mereka yakin bahwa usaha yang dilakukan dapat menghasilkan kinerja optimal, yang selanjutnya akan memberikan imbalan atau manfaat yang sesuai keinginan. Dalam hal ini, pandangan karyawan mengenai aspek keadilan, keterbukaan, serta keterkaitan yang jelas antara usaha yang dikeluarkan dengan hasil yang diterima sangat berperan dalam membentuk tingkat motivasi mereka di lingkungan kerja.

Secara empiris, berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, produktivitas, dan retensi karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih besar, partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, serta kualitas kerja yang lebih konsisten. Oleh karena itu, strategi organisasi dalam meningkatkan motivasi harus melibatkan pendekatan yang menyeluruh, mencakup perbaikan sistem penghargaan, pemberian umpan balik konstruktif, penciptaan iklim kerja yang positif, serta penyediaan peluang pertumbuhan karir.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen penting dalam membentuk kenyamanan, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Secara umum, lingkungan kerja merujuk pada segala kondisi di sekitar tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup faktor fisik maupun non-fisik yang menciptakan suasana kerja tertentu. Faktor fisik mencakup pencahayaan, suhu, ventilasi, kebersihan, tata letak peralatan, hingga tingkat kebisingan, sedangkan faktor non-fisik meliputi hubungan antarindividu, komunikasi, struktur organisasi, dan kepemimpinan.

Lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam membentuk iklim kerja yang sehat dan harmonis. Dalam kerangka ini, Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa suasana kerja yang mendukung mampu meminimalisasi stres kerja, meningkatkan semangat, serta memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Ketika lingkungan kerja dipandang aman, nyaman, dan memberikan ruang untuk berinteraksi secara positif, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

Faktor sosial dalam lingkungan kerja juga memiliki peran penting. Hubungan interpersonal yang positif, kejelasan peran, kepercayaan terhadap atasan, dan keterbukaan komunikasi menjadi penopang utama terbentuknya kolaborasi yang efektif. Teori Human Relations yang diperkenalkan oleh Elton Mayo menekankan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan sosial dan psikologis karyawan akan meningkatkan produktivitas lebih dari sekadar pengaturan teknis. Oleh karena itu, pendekatan manajemen yang memperhatikan aspek hubungan antarmanusia dianggap lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Selain itu, aspek keselamatan dan kesehatan kerja tidak dapat diabaikan. Lingkungan yang tidak aman dapat menimbulkan kecemasan dan berdampak negatif terhadap konsentrasi kerja serta kepuasan. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, pengusaha wajib menyediakan kondisi kerja yang layak demi menjamin keselamatan dan kesehatan para pekerjanya. Dengan demikian, organisasi yang ingin mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja harus secara aktif menjaga kualitas lingkungan kerja, baik dari segi sarana fisik maupun dukungan psikososial.

Secara empiris, banyak studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung memiliki korelasi positif terhadap kepuasan kerja, loyalitas, dan efisiensi karyawan. Karyawan akan merasa lebih terlibat dan betah berada di tempat kerja yang tidak hanya memberikan fasilitas memadai, tetapi juga memperhatikan dinamika sosial dan kebutuhan emosional

mereka. Dalam konteks PT. Prima Alloy Steel Universal Tbk, peningkatan aspek-aspek lingkungan kerja diharapkan dapat menjadi katalisator bagi meningkatnya kepuasan kerja dan performa organisasi secara keseluruhan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menunjukkan sejauh mana karyawan mematuhi peraturan serta bertanggung jawab terhadap norma-norma yang berlaku di lingkungan organisasi. Disiplin kerja tercermin dari perilaku pegawai dalam mematuhi jam kerja, melaksanakan tugas sesuai standar, dan mematuhi aturan maupun etika yang telah ditentukan. Siagian (2002) mengemukakan bahwa disiplin merupakan bentuk kesiapan dan kemauan individu untuk mengikuti semua peraturan yang ada dengan kesadaran penuh dan rasa tanggung jawab, bukan semata-mata karena adanya paksaan.

Disiplin yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya dan terhadap organisasi. Ketika individu secara konsisten menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan mematuhi kebijakan perusahaan, maka iklim kerja yang tertib dan produktif akan terbentuk. Dalam konteks ini, disiplin tidak hanya berdampak pada kinerja individual, tetapi juga menciptakan keadilan organisasi, di mana setiap anggota tim bekerja sesuai tanggung jawab masing-masing. Hal ini pada gilirannya akan meminimalkan konflik kerja dan meningkatkan solidaritas tim.

Teori reinforcement yang dikembangkan oleh B.F. Skinner juga memberikan landasan penting bagi pembentukan disiplin kerja. Teori ini menekankan bahwa perilaku dapat dibentuk melalui sistem penguatan positif maupun negatif. Penerapan reward untuk perilaku disiplin dan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran merupakan strategi penting dalam menjaga konsistensi perilaku kerja yang sesuai harapan organisasi. Organisasi yang menerapkan aturan secara adil dan transparan akan menumbuhkan persepsi positif dari karyawan, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas dan kepuasan kerja.

Disiplin kerja juga berkaitan erat dengan budaya organisasi. Organisasi dengan budaya kerja yang kuat biasanya memiliki standar perilaku yang jelas dan dipahami bersama oleh seluruh anggota. Karyawan cenderung mengikuti norma yang berlaku apabila mereka melihat konsistensi penerapan aturan serta adanya keteladanan dari pimpinan. Oleh karena itu, disiplin bukan semata soal kontrol, melainkan juga pembentukan nilai dan kebiasaan yang melekat dalam keseharian kerja.

Dalam kerangka kepuasan kerja, disiplin memberikan kontribusi melalui terciptanya keteraturan dan rasa aman dalam bekerja. Karyawan yang berada dalam lingkungan kerja yang terstruktur dan teratur akan lebih mudah merencanakan, menyesuaikan, dan menyelesaikan tugas tanpa tekanan yang tidak perlu. Ini menciptakan efisiensi kerja dan meningkatkan rasa pencapaian, yang pada akhirnya berdampak positif pada tingkat kepuasan kerja.

Dalam konteks PT. Prima Alloy Steel Universal Tbk, penerapan kedisiplinan yang konsisten dan berbasis keadilan sangat penting untuk memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki standar perilaku kerja yang seragam. Hal ini tidak hanya akan memperkuat produktivitas tetapi juga memperbaiki persepsi terhadap keadilan organisasi, yang merupakan salah satu faktor kunci dalam membentuk kepuasan kerja.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan potensi karyawan guna mencapai kemajuan dalam jenjang kariernya di dalam organisasi. Menurut Greenhaus dan Callanan (2006), pengembangan karir mencakup berbagai aktivitas yang bertujuan untuk mempersiapkan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang lebih kompleks serta meningkatkan kesiapan dalam mengambil peran yang lebih tinggi di masa depan.

Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, pengembangan karir tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga strategis bagi organisasi. Organisasi yang menyediakan peluang pengembangan karir cenderung mampu mempertahankan talenta, meningkatkan motivasi kerja, dan memperkuat keterlibatan karyawan. Program seperti pelatihan, coaching, mentoring, rotasi pekerjaan, serta perencanaan suksesi memberikan ruang bagi karyawan untuk mengasah kompetensi sekaligus memperluas cakupan tanggung jawab.

Teori hirarki kebutuhan Maslow juga memberikan dasar psikologis bahwa aktualisasi diri yang merupakan puncak kebutuhan manusia dapat dicapai melalui perkembangan pribadi dan profesional yang berkesinambungan. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk tumbuh dalam organisasi akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan cenderung menunjukkan loyalitas serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, stagnasi karir seringkali menjadi pemicu utama rendahnya kepuasan kerja dan tingginya turnover.

Dalam konteks organisasi modern, pengembangan karir juga berperan sebagai alat manajemen perubahan. Melalui pengembangan karir, organisasi dapat mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan baru, perubahan teknologi, dan kebutuhan pasar yang

dinamis. Hal ini menjadikan pengembangan karir tidak lagi bersifat opsional, melainkan kebutuhan strategis dalam menjaga daya saing organisasi secara keseluruhan.

Di PT. Prima Alloy Steel Universal Tbk, pengembangan karir perlu difokuskan tidak hanya pada promosi jabatan, tetapi juga pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang relevan, pembelajaran berkelanjutan, serta kejelasan jalur karir. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian terhadap masa depan profesional mereka, maka akan tercipta perasaan memiliki dan kepuasan kerja yang kuat.

Dengan demikian, pengembangan karir tidak hanya mendorong pertumbuhan individu, tetapi juga memperkuat posisi organisasi dalam menciptakan tenaga kerja yang adaptif, berkompeten, dan berdedikasi. Keberhasilan pengembangan karir dalam jangka panjang akan tercermin dalam peningkatan kinerja, loyalitas, serta kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek krusial untuk menilai seberapa baik hubungan antara karyawan dan tempat mereka bekerja. Locke (1976) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan emosional yang positif atau menyenangkan yang timbul dari penilaian seseorang terhadap pengalaman dan tugas-tugas pekerjaannya. Dengan kata lain, konsep kepuasan kerja menggambarkan tingkat terpenuhinya ekspektasi karyawan terhadap pekerjaan dibandingkan dengan realitas yang mereka alami di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja tidak hanya mencakup kepuasan terhadap tugas utama, tetapi juga berkaitan dengan faktor lain seperti hubungan interpersonal, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, peluang pengembangan, serta suasana kerja. Herzberg melalui teori dua faktornya menjelaskan bahwa ada dua kelompok faktor yang memengaruhi kepuasan kerja: motivator (faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan) dan hygiene factors (faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja dan gaji). Faktor motivator secara langsung meningkatkan kepuasan, sedangkan hygiene factors lebih kepada mencegah ketidakpuasan.

Dalam konteks perilaku organisasi, kepuasan kerja berperan strategis karena berdampak pada banyak aspek penting, seperti produktivitas, komitmen organisasi, retensi karyawan, serta kesejahteraan psikologis individu. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, absensi rendah, serta loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat mengarah pada meningkatnya stres, konflik kerja, hingga turnover intention.

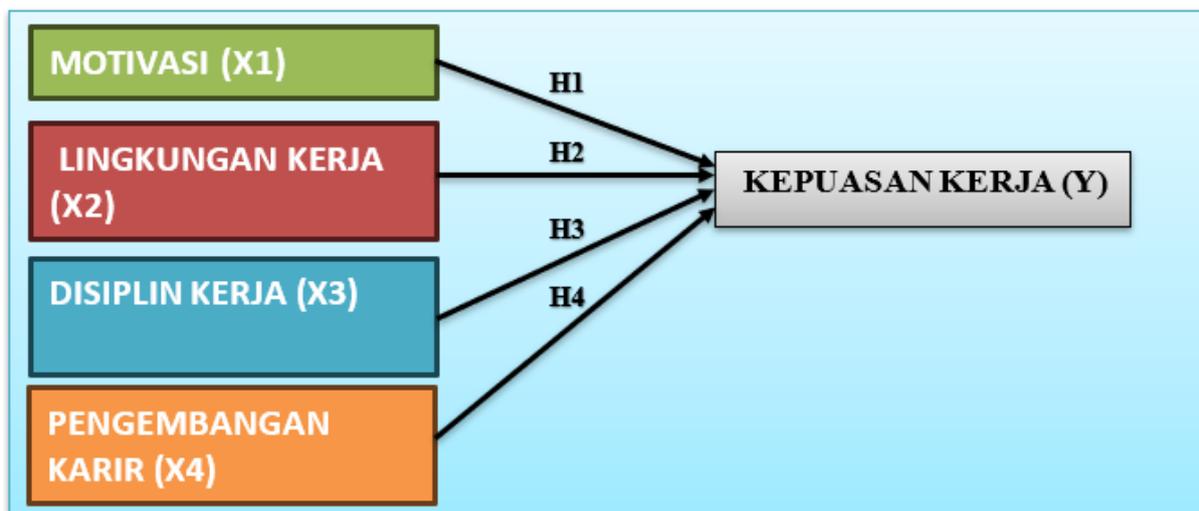
Model Job Characteristics Theory yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham juga memperkuat pemahaman bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan itu

sendiri, seperti keberagaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Pekerjaan yang dirancang secara bermakna dan memberi ruang partisipasi karyawan cenderung mendorong tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

Di lingkungan industri seperti PT. Prima Alloy Steel Universal Tbk, di mana karyawan berhadapan dengan tantangan operasional dan target produksi yang tinggi, kepuasan kerja menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Faktor seperti motivasi, kondisi lingkungan kerja, kedisiplinan, dan pengembangan karir menjadi pendorong utama terciptanya kepuasan kerja secara menyeluruh.

Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya menjadi tolok ukur kesejahteraan karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai cerminan dari efektivitas organisasi dalam menciptakan tempat kerja yang sehat dan produktif. Pengukuran dan peningkatan terhadap kepuasan kerja secara berkelanjutan menjadi hal krusial dalam membangun kinerja jangka panjang dan keunggulan kompetitif perusahaan.

berdasarkan uraian teori dan beberapa penelitian terdahulu, *Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan karir* dapat berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Adapun variabel dalam penelitian ini *Kepuasan Kerja* (variabel terikat Y), *Motivasi* (variabel bebas X1), *Lingkungan Kerja* (variable bebas X2), *Disiplin Kerja* (variabel bebas X3) dan *Pengembangan Karir* (variabel bebas X4). Kerangka pemikiran untuk penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Perumusan Hipotesis

H1: Terdapat dugaan bahwa *Motivasi* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Prima Alloy Steel Universal Tbk.

H2: Terdapat dugaan bahwa kondisi *Lingkungan Kerja* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Prima Alloy Steel Universal Tbk.

H3: Terdapat dugaan bahwa *Disiplin Kerja* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Prima Alloy Steel Universal Tbk.

H4: Terdapat dugaan bahwa *Pengembangan Karir* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Prima Alloy Steel Universal Tbk.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kedisiplinan, serta pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Prima Alloy Steel Universal Tbk. Jumlah sampel sebesar 100 orang, dengan teknik sampling purposive sampling. Pengumpulan data utama dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran bersifat akurat dan konsisten. Kuesioner yang digunakan terdiri dari pernyataan tertutup menggunakan skala likert untuk mengukur motivasi, kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja, pengembangan karir, serta kepuasan kerja,

Proses analisis data pada penelitian ini meliputi analisis deskriptif, regresi linier berganda, serta pengujian asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil dari analisis tersebut kemudian diinterpretasikan untuk menilai seberapa kuat hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap tingkat kepuasan kerja. Dengan metode ini, penelitian diharapkan bisa memberikan bukti empiris yang solid terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, sehingga dapat dijadikan dasar dalam perumusan kebijakan strategis di PT. Prima Alloy Steel Universal Tbk.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner mampu merepresentasikan variabel yang dimaksud secara tepat. Dalam penelitian ini, validitas diuji dengan menggunakan metode korelasi *Pearson Product Momen*.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Item | Korelasi | Sig | Ket. | Alpha Cronbach | Ket. |
|--------------------------------|------|----------|-------|-------|----------------|----------|
| <i>Motivasi (X1)</i> | X1.1 | 0,627 | 0,000 | Valid | 0,838 | Reliabel |
| | X1.2 | 0,748 | 0,000 | Valid | | |
| | X1.3 | 0,729 | 0,000 | Valid | | |
| | X1.4 | 0,749 | 0,000 | Valid | | |
| | X1.5 | 0,763 | 0,000 | Valid | | |
| <i>Lingkungan Kerja (X2)</i> | X2.1 | 0,822 | 0,000 | Valid | 0,688 | Reliabel |
| | X2.2 | 0,786 | 0,000 | Valid | | |
| | X2.3 | 0,938 | 0,000 | Valid | | |
| | X2.4 | 0,715 | 0,000 | Valid | | |
| | X2.5 | 0,753 | 0,000 | Valid | | |
| <i>Disiplin Kerja (X3)</i> | X3.1 | 0,752 | 0,000 | Valid | 0,707 | Reliabel |
| | X3.2 | 0,749 | 0,000 | Valid | | |
| | X3.3 | 0,868 | 0,000 | Valid | | |
| | X3.4 | 0,852 | 0,000 | Valid | | |
| | X3.5 | 0,987 | 0,000 | Valid | | |
| <i>Pengembangan Karir (X4)</i> | X4.1 | 0,813 | 0,000 | Valid | 0,721 | Reliabel |
| | X4.2 | 0,798 | 0,000 | Valid | | |
| | X4.3 | 0,759 | 0,000 | Valid | | |
| | X4.4 | 0,727 | 0,000 | Valid | | |
| | X4.5 | 0,686 | 0,000 | Valid | | |
| <i>Kepuasan Kerja (Y)</i> | Y1.1 | 0,720 | 0,000 | Valid | 0,715 | Reliabel |
| | Y1.2 | 0,682 | 0,000 | Valid | | |
| | Y1.3 | 0,761 | 0,000 | Valid | | |
| | Y1.4 | 0,703 | 0,000 | Valid | | |
| | Y1.5 | 0,727 | 0,000 | Valid | | |

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel lebih besar dari 0,60, yang berarti seluruh butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Analisa Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), dan pengembangan karir (X_4) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dari hasil output regresi linier berganda, diperoleh nilai konstanta (a) dan koefisien regresi masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0,826 | 0,375 | | 2,202 | 0,030 |
| | Motivasi Kerja | 0,581 | 0,116 | 0,495 | 7,466 | 0,000 |
| | Lingkungan Kerja | 0,214 | 0,106 | 0,199 | 3,267 | 0,008 |
| | Disiplin Kerja | 0,103 | 0,090 | 0,100 | 3,141 | 0,013 |
| | Pengembangan Karir | 0,693 | 0,111 | 0,512 | 9,363 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar **0,668**, yang berarti bahwa 66,8% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen (motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir). Sisanya sebesar 33,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai $F_{hitung} = 47,216$ dengan $sig. 0,000 < 0,05$, sehingga model regresi secara simultan signifikan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa keempat variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena seluruh nilai $sig. < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis H_1 , H_2 , H_3 , dan H_4 diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan, sehingga hasil estimasi yang dihasilkan bersifat tidak bias, efisien, serta konsisten. Dalam penelitian ini, terdapat tiga asumsi utama yang diuji, yaitu *asumsi normalitas*, *multikolinearitas*, dan *heteroskedastisitas*.

- *Uji Normalitas*

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah distribusi data sampel mengikuti pola distribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) berada di atas angka 0,05, yang mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi yang normal. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi dapat dipergunakan dalam analisis inferensial secara

layak. Distribusi data yang normal memungkinkan dihasilkannya kesimpulan statistik yang valid mengenai hubungan antar variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Kolmogrov-smirnov Z | Sig. (p-value) | Distribusi Data |
|-------------------------|---------------------|----------------|-----------------|
| Motivasi (X1) | .745 | .635 | Normal |
| Lingkungan Kerja (X2) | .684 | .739 | Normal |
| Disiplin Kerja (X3) | .812 | .521 | Normal |
| Pengembangan Karir (X4) | .701 | .707 | Normal |
| Kepuasan Kerja (Y) | .798 | .554 | Normal |

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data dari variabel motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja semuanya berdistribusi normal. Hal ini memenuhi salah satu prasyarat penting dalam regresi linier berganda, yaitu bahwa residual model berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Distribusi residual yang normal sangat penting untuk menjamin keabsahan hasil uji inferensial terhadap koefisien regresi yang dianalisis.

- *Uji Multikolinearitas*

Uji Multikolinearitas merupakan kondisi ketika terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi, yang dapat menyebabkan gangguan dalam estimasi nilai koefisien regresi. Untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas, digunakan indikator *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Jika seluruh nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | | Keterangan |
|--------------------|-------------------------|-------|-----------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| 1 (Constant) | | | |
| Motivasi Kerja | .524 | 1.908 | Non Multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja | .338 | 2.960 | Non Multikolinieritas |
| Disiplin Kerja | .409 | 2.446 | Non Multikolinieritas |
| Pengembangan Karir | .330 | 3.030 | Non Multikolinieritas |

Seluruh variabel menunjukkan nilai *VIF* kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,10. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas, sehingga masing-masing variabel independen dapat dianalisis secara independen terhadap variabel dependen.

- *Uji Heteroskedastisitas*

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan varians residual pada berbagai tingkat prediktor. Pengujian dilakukan dengan metode *Glejser* serta analisis visual melalui *scatterplot*. Hasil uji Glejser memperlihatkan bahwa seluruh nilai signifikansi pada variabel independen berada di atas 0,05. Selain itu, hasil *scatterplot* menunjukkan sebaran residual yang acak tanpa membentuk pola tertentu.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Spearman's rho Coefficient | Sig. | Keterangan |
|--------------------|----------------------------|-------|-------------------------|
| Motivasi | -0.157 | 0.103 | Non heteroskedastisitas |
| Lingkungan Kerja | -0.036 | 0.710 | Non heteroskedastisitas |
| Disiplin Kerja | -0.042 | 0.664 | Non heteroskedastisitas |
| Pengembangan Karir | -0.114 | 0.239 | Non heteroskedastisitas |

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga memenuhi asumsi klasik tentang kestabilan varians residual.

Sementara itu, untuk mendeteksi kemungkinan adanya autokorelasi, digunakan uji Durbin-Watson. Nilai statistik Durbin-Watson yang diperoleh sebesar 2,164 berada dalam rentang antara 1,55 hingga 2,46. Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan masalah autokorelasi. Hal ini menunjukkan bahwa galat pada satu observasi tidak berkorelasi dengan galat pada observasi sebelumnya, sehingga model regresi layak digunakan untuk keperluan analisis lebih lanjut.

- *Uji Hipotesis*

Pengujian terhadap kebenaran hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan Uji t dan Uji F. Suatu hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansinya berada di bawah batas $\alpha = 0,05$. Adapun hasil dari pengujian hipotesis tersebut disajikan sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji t dan Uji F

| Pengaruh Parsial | t hitung | Sig. | Keterangan |
|--|-----------------|-------------|--------------------|
| Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan | 7.466 | 0.001 | Hipotesis diterima |
| Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan | 3.267 | 0.008 | Hipotesis diterima |
| Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan | 3.141 | 0.013 | Hipotesis diterima |
| Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan | 9.363 | 0.001 | Hipotesis diterima |
| Pengaruh Simultan | F hitung | Sig. | Keterangan |
| Pengaruh simultan Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Karyawan | 28.980 | 0.001 | Hipotesis diterima |

Pembahasan

Pengujian pengaruh variabel *Motivasi* terhadap Kepuasan Karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,635. Hal ini menandakan bahwa *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan adanya keterkaitan antara dorongan internal karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan rasa puas yang dirasakan terhadap pekerjaannya. Aktivitas seperti penataan ruang kerja, kebiasaan menjaga kebersihan, serta mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan refleksi dari motivasi kerja yang berkontribusi dalam peningkatan kepuasan serta performa kerja. Temuan ini diperkuat oleh Tamara (2019) yang menyatakan bahwa sikap positif dalam menjalani interaksi kerja dan menghadapi situasi kerja berdampak langsung pada kualitas kinerja. Saryono et al. (2019) juga menyatakan bahwa pegawai dengan sikap positif terhadap pekerjaan akan bekerja lebih konsisten dan menunjukkan semangat kerja yang tinggi. Penelitian oleh S. P. Utama et al. (2020) menegaskan bahwa *attitude* memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, yang dalam konteks ini dapat dikaitkan dengan kepuasan kerja.

Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,739 dengan nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Lingkungan kerja yang baik secara langsung berkontribusi pada meningkatnya kenyamanan, keamanan, dan produktivitas karyawan, yang berujung pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian terbaru oleh Lestari dan Nugroho (2021) menunjukkan bahwa faktor kenyamanan fisik dan hubungan sosial di tempat kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kebahagiaan dan kepuasan kerja.

Meskipun terdapat kesalahan kutipan dalam bagian awal (mengaitkan dengan pengetahuan), hasil ini tetap konsisten dengan prinsip-prinsip ergonomi kerja dan kenyamanan

psikologis di lingkungan kerja. Lingkungan yang mendukung akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal, serta memberikan pengalaman kerja yang menyenangkan. Menurut Wahyuni dan Pranata (2022), pencahayaan yang cukup, ruang kerja yang bersih, dan ventilasi yang baik turut meningkatkan suasana hati dan produktivitas karyawan.

Oleh karena itu, penataan ruang kerja, hubungan antar rekan, dan keamanan kerja menjadi elemen penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Temuan ini juga sejalan dengan studi oleh Rahmadani dan Hidayat (2020) yang menekankan pentingnya aspek psikososial dan keterlibatan karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara mental.

Hasil pengujian terhadap variabel Disiplin Kerja menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,521 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Ini menandakan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin yang konsisten akan menciptakan keteraturan dan keadilan dalam organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan rasa puas dalam bekerja.

Temuan ini mendukung pandangan Rufino (2012) yang menekankan bahwa kinerja tercermin dari tindakan dan hasil kerja, serta bagaimana tugas dilaksanakan. Penelitian oleh Suwardi dan Utomo (2011) juga membuktikan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai, di mana disiplin merupakan fondasi yang mendasarinya. Studi oleh Prasetya dan Kurniawan (2023) memperkuat bahwa disiplin kerja berbanding lurus dengan kepuasan kerja dalam konteks organisasi publik. Disiplin menciptakan rasa tanggung jawab dan pengakuan terhadap etika kerja, yang berdampak pada semangat kerja dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan (Nugraheni & Ardianto, 2021).

Selanjutnya, variabel *Pengembangan Karir* tercatat memiliki koefisien regresi sebesar 0,707 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Program *Pengembangan karir* memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan jenjang kariernya, yang berdampak pada meningkatnya semangat kerja dan kepuasan karyawan. Meskipun terdapat ketidaksesuaian dalam bagian naratif yang menyamakan *Pengembangan karir* dengan keterampilan teknis, substansi pengaruhnya tetap selaras. Wahyudi menyatakan bahwa kecakapan kerja hanya bisa diperoleh melalui praktik, dan keterampilan kerja merupakan bagian dari upaya pengembangan karir yang berkelanjutan. Penelitian oleh Neni Marlina (2018) juga menyimpulkan bahwa peningkatan keterampilan secara signifikan berdampak terhadap Kepuasan karyawan, yang dalam konteks ini juga meningkatkan kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Prima Alloy Steel Universal Tbk dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir. Motivasi, baik yang bersumber dari dalam diri seperti dorongan berprestasi dan penghargaan, maupun yang berasal dari luar seperti insentif dan pengakuan, terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh, di mana kenyamanan secara fisik dan hubungan sosial yang baik di tempat kerja memberikan kontribusi besar terhadap perasaan puas karyawan. Disiplin kerja turut memberikan dampak positif, karena mencerminkan keteraturan, tanggung jawab, dan keadilan dalam organisasi. Pengembangan karir yang meliputi pelatihan, rotasi posisi, serta kejelasan arah karir memberikan rasa aman dan motivasi jangka panjang, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, keempat variabel tersebut menjelaskan sebesar 66,8% variasi dalam kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa model ini memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang kuat. Temuan ini menunjukkan perlunya pendekatan manajerial yang menyeluruh dan terpadu dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja dapat dicapai melalui kebijakan strategis yang menekankan pada pemberdayaan SDM, penguatan budaya organisasi, serta sistem kerja yang mendukung kesejahteraan dan pertumbuhan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 195-201. (Ulil Albab Institute) <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Arda, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 112-120. (PSEB) <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1015>
- Arianti, R., Nuryadin, A., & Latif, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 47-59. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i1.1523> (Arimbi Journal) <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i1.1523>
- Kurniawan, J., Kusniawati, A., & Herman, F. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Statistik Kecamatan Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 15-27. (Arimbi Journal) <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i1.1533>

- Lestari, A., & Nugroho, R. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi pada sektor jasa. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 102-111. <https://doi.org/10.31294/jmo.v10i2.8392>
- Nirvandhi, N. S., Setyariningsih, E., & Dwihandoko, T. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada UD Eko Plastik. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(5), 93-105.(Arimbi Journal) <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.209>
- Nugraheni, F., & Ardianto, D. (2021). Hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai di lingkungan pemerintahan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 7(1), 45-53. <https://doi.org/10.26740/jpt.v7n1.p45-53>
- Oktafianingsih, E., & Suharini, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. KB Bank Tbk Jakarta. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 64-74. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i4.527>(Nusa Nipa University Journal) <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i4.527>
- Pradipta, R. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Cemerlang*, 2(1), 25-35.(Prin)
- Prasetya, D. A., & Kurniawan, T. (2023). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(1), 80-89. <https://doi.org/10.25077/jap.v11i1.1153>
- Putri, V. E., Rahayu, R., & Kasnowo, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(5), 80-92.(Arimbi Journal) <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.211>
- Rahmadani, L., & Hidayat, S. (2020). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja: Peran mediasi kesehatan mental karyawan. *Jurnal Kesejahteraan Kerja*, 5(2), 34-42. <https://doi.org/10.31294/jkk.v5i2.7265>
- Rama, A. N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Lakidende. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(1), 45-53.(journal.utnd.ac.id)
- Safitri, Y., & Susilowati, I. H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia Jakarta. *MASMAN Master Manajemen*, 2(3), 178-190. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i3.477>(Nusa Nipa University Journal) <https://doi.org/10.59603/masman.v2i3.477>
- Wahyuni, I., & Pranata, A. (2022). Kondisi lingkungan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(3), 140-150. <https://doi.org/10.21009/jsdm.083.140>
- Wicaksono, I. A., & Haryani, H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Telkom Akses Semarang. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(6), 60-72.(Arimbi Journal) <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i6.411>