JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 28 Januari 2025 | **Revised:** 08 Februari 2025 | **Accepted:** 19 Februari 2025

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PR Alfi Putra Trenggalek

Alfina Nurfita Aulia Putri[1], Wahna Widhianingrum[2], Titis Purwaningrum[3]
[1]Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia, finakokfina@gmail.com
[2]Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia, wahnawidhia@gmail.com
[3]Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia, ning.titisumpo@gmail.com

Corresponding Author: finakokfina@gmail.com[1]

Abstract: *This study aims to determine the influence of Work Discipline, Workload, and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PR Alfi Putra Trenggalek. The population includes all employees of PR Alfi Putra Trenggalek, while the sampling technique uses probability sampling with the Slovin formula, resulting in 85 respondents as the sample. Data collection techniques include questionnaires, observations, interviews, and literature studies. The data analysis methods used are the Outer Model, Inner Model, and Hypothesis Testing. The results of this study indicate that Work Discipline has a significant positive effect on job satisfaction, Workload has a significant positive effect on job satisfaction, Work Environment has a significant positive effect on job satisfaction, and Work Discipline, Workload, and Work Environment collectively have a significant effect on job satisfaction.*

Keyword: *Work Discipline, Workload, Work Environment, Job Satisfaction Employees*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PR Alfi Putra Trenggalek. Populasi seluruh karyawan PR Alfi Putra Trenggalek, sedangkan Teknik pengambilan sampel secara probability menggunakan rumus slovin ditemukan 85 responden sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan adalah Outer Model, Inner Model dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan Disiplin kerja, Beban kerja dan lingkungan kerja secara Bersama-sama perpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan atau cita-cita yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung pencapaian tersebut adalah keberadaan individu atau sumber daya manusia di dalamnya. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengarahan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dianggap

sebagai elemen krusial, di mana pegawai merupakan aset utama yang harus dikelola dengan baik. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya (Suwatno, 2014). Keberhasilan perusahaan dapat diraih dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya, karena kepuasan kerja memengaruhi hasil kerja yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu memahami langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi sikap positif terhadap pekerjaan, yang dapat meningkatkan perilaku positif seperti kedisiplinan, kreativitas, dan semangat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Seringkali, para atasan tidak terlalu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya, kecuali jika terjadi masalah besar atau hasil kerja yang tidak sesuai harapan. Mendorong pegawai agar bekerja sesuai dengan ekspektasi perusahaan bukanlah hal yang mudah, karena setiap individu memiliki martabat, perasaan, cita-cita, keinginan, dan harapan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah dengan memberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Penurunan kepuasan kerja pegawai tidak hanya disebabkan oleh kurangnya perhatian dari pemimpin, tetapi juga dipengaruhi oleh disiplin dan kreativitas pegawai itu sendiri. Disiplin menggambarkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diembannya. Disiplin kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tingkat disiplin pegawai akan berdampak langsung pada prestasi kerja yang dicapainya (Hasibuan, 2014).

Tingkat kedisiplinan kerja adalah faktor kunci dalam mengatur perilaku dan cara kerja anggota dalam perusahaan. Aturan-aturan ini berupa seperangkat nilai dan norma yang disepakati oleh karyawan untuk mengatur sikap mereka dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Di era globalisasi sekarang ini, persaingan antar perusahaan dan organisasi semakin ketat dalam merebut pangsa pasar yang mereka tuju. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi memerlukan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuannya. Joo & McLean (2015) menyatakan bahwa saat ini organisasi berlomba-lomba untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu dengan potensi besar yang dapat berkontribusi dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan arah dan masa depan organisasi, dengan fokus pada orientasi fungsional yang mencakup tidak hanya pengawasan, pengarahan, dan pengendalian, tetapi juga pengembangan, kreativitas, fleksibilitas, dan manajemen yang proaktif.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ahya Rizqiah (2022) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Darma Henwa TBK Kintab Coal Projek," disimpulkan bahwa disiplin kerja (X) secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan hasil pada penelitian lain terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Hadinata Saputra Lim dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat" menyimpulkan bahwa meskipun disiplin kerja berpengaruh positif, pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin dipahami sebagai sarana yang menghubungkan manajer dan karyawan untuk berkomunikasi, sehingga mereka dapat mengubah perilaku mereka agar selaras dengan tujuan perusahaan. Tujuan disiplin adalah untuk memastikan karyawan mematuhi peraturan, serta menciptakan kondisi yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dengan benar dan bertanggung jawab (Rivai, 2014). Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja.

Menurut Artadi (2015), beban kerja merujuk pada tugas yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan, yang diberikan oleh perusahaan atau pihak tertentu untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan. Tugas-tugas ini disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas karyawan, agar efektivitas kerja dapat tercapai secara maksimal. Beban kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi perasaan karyawan dan dapat menyebabkan ketidakstabilan emosional. Hal ini secara otomatis berdampak pada tingkat stres atau tekanan yang dialami karyawan. Dampak beban kerja tidak hanya dirasakan secara fisik, tetapi juga psikologis. Sebagai contoh, seorang petugas keuangan yang mungkin tidak merasa kelelahan fisik karena pekerjaannya lebih banyak dilakukan dengan duduk dan tidak memerlukan angkat beban berat. Namun, mereka merasakan kelelahan mental, karena harus memikirkan dengan cermat bagaimana mengelola dana perusahaan dan memastikan laporan keuangan yang mereka buat dapat dipertanggungjawabkan.

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan. Kondisi lingkungan di perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala hal yang ada di sekitar tempat kerja dan memengaruhi aktivitas karyawan. Lingkungan yang baik di perusahaan memainkan peran besar dalam mendukung kelancaran proses kerja. Lingkungan yang kondusif tidak hanya membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan yang positif memiliki peran penting dalam menciptakan dan memupuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan biasanya berhubungan dengan kesetiaan mereka terhadap perusahaan, serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dengan lebih baik. Kepuasan kerja adalah hasil dari kondisi kerja di dalam perusahaan, yang tercermin dari perasaan karyawan, apakah itu perasaan senang atau sedih, serta sejauh mana mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan fokus pada PR Alfi Putra Trenggalek

METODE

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PR Alfi Putra Trenggalek dengan total populasi sebanyak 580 karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik proportional random sampling, sehingga diperoleh 85 responden sebagai sampel penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel independen:
    a) Disiplin kerja (X1)
    b) Beban Kerja (X2)
    c) Lingkungan Kerja (X3)

2. Variabel dependen:
    a) Kepuasan Kerja (Y)

Analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan kualitas data. Data kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Seluruh analisis dilakukan menggunakan software statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Jawaban Responden

Perhitungan Skala Interval

Salah satu interval yang digunakan untuk mengetahui presepsi responden terhadap motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Diketahui nilai maksimum adalah berbobot 5 dan nilai minimum adalah 1, untuk mengkategorikan dan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden ke dalam skala, dapat digunakan formulasi dari Husein, Umar (2011) sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Kelas Interval}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0,80$$

Rentang skala 0,80 maka diktegorikan skala dalam penelitian ini dapat ditentukan sebgaai berikut:

Tabel 1. Tafsiran Nilai Rata-rata

Interal	Kriteria
1.00-1.80	Sangat Rendah
1,81-2,60	Rendah
2,61-3,30	Sedang/Cukup
3,41-4,20	Tinggi
4,21-5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Husein Umar, 2011

Variabel Disiplin Kerja (X1)

Hasil distribusi hasil menjawab oleh responden terhadap variabel Disiplin kerja (X1) dari masing-masing indikator variabel. Rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel motivasi kerja (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

	SS	S	N	TS	STS	TOTAL	SKOR	RATA-RATA
X1.1	19	33	22	9	2	85	313	3,68
X1.2	21	33	24	7	0	85	323	3,8
X1.3	24	30	24	7	0	85	326	3,83
X1.4	22	23	25	15	0	85	307	3,61
X1.5	25	31	15	12	2	85	320	3,76

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2, bahwa di ketahui rata-rata tertinggi sebesar 3,83 dengan pernyataan “ saya menjalankan tugas sesuai dengan arahan yang diberikan oleh atasan ’’ yang artinya karyawan PR Alfi Putra Trenggalek selalu menjalankan tugas sesuai dengan arahan yang diberikan oleh atasan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan secara konsisten menjalankan tugas yang sudah diberikan atasan tentunya akan menjadi faktor pendorong pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini disukung dengan penelitian Menurut Wachid Hakim, Maha Putra & Abi Wijayati (2022) bahwa hasil pengujian menyatakan bahwasanya Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. Hasil ini menyatakan bahwasanya peningkatan kedisiplinan seseorang akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Variabel Beban Kerja (X2)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Beban Kerja (X2) dari masing-masing indikator variabel. Rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel Beban Kerja (X2) adalah:

Tabel 3. Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja (X2)

	SS	S	N	TS	STS	TOTAL	SKOR	RATA-RATA
X2.1	17	49	15	4	0	85	334	3,92
X2.2	20	46	15	4	0	85	337	3,96
X2.3	17	49	13	6	0	85	332	3,90
X2.4	37	40	8	0	0	85	369	4,34
X2.5	37	40	8	0	0	85	369	4,34

Sumber: Data primer diolah, 2025

Menurut tabel 3, diketahui bahwa rata-rata tertinggi sebesar 4,34 dengan pernyataan " terbantu dengan informasi yang masuk dalam melaksanakan pekerjaanya" dan "tetap bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kendala atau tekanan" yang artinya karyawan PR Alfi Putra Trenggalek sangat terbantu dengan adanya informasi yang masuk dalam melaksanakan pekerjaan mereka dan karyawan bertangung jawab menyelesaikan pekerjaannya meski menghadapi kendala atau tekanan yang ada. Hal ini didukung oleh penelitian Dwi Aprilia Suryani, Rahayu Endang Suryani, Farida, Estu Mahanami & Ruwaida (2024) bahwa hasil uji mengatakan bahwasanya beban kerja berepengaruh positif serta signifikan kepada kepuasan pegawai penanganan prasarana dan sarana umum keluarahan kelapa gading.

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Distribusi hasil menjawab oleh responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X3) dari tiap indikator variabel. Rekapitulasi tanggapan responden pada variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah berikut:

Tabel 4. Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

	SS	S	N	TS	STS	TOTAL	SKOR	RATA-RATA
X3.1	25	36	15	6	3	85	329	3,87
X3.2	28	36	12	6	3	85	335	3,94
X3.3	30	37	16	2	0	85	350	4,11
X3.4	26	46	13	0	0	85	353	4,15
X3.5	24	45	14	2	0	85	346	4,07

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa rata-rata tertinggi sebesar 4,15 dengan penyataan " suasana tempat saya bekerja menyenangkan dan mendukung semangat bekerja" yang artinya Perusahaan PR Alfi Putra Trenggalek menyediakan tempat kerja yang nyaman dan memberikan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan nya tentunya karyawan akan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Wachid Hasyim, Maha Putra & Ani wijayati (2022) mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam tingkat kepuasan kerja.

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Distribusi tanggapan informan terhadap variabel Lingkungan Kerja (Y) dari masing-masing indikator variabel. Rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

	SS	S	N	TS	STS	TOTAL	SKOR	RATA-RATA
X3.1	33	38	14	0	0	85	359	4,22
X3.2	32	47	6	0	0	85	366	4,30
X3.3	42	31	12	0	0	85	370	4,35
X3.4	31	36	13	5	0	85	348	4,09
X3.5	36	35	14	0	0	85	362	4,25

Sumber: Data primer diolah, 2025

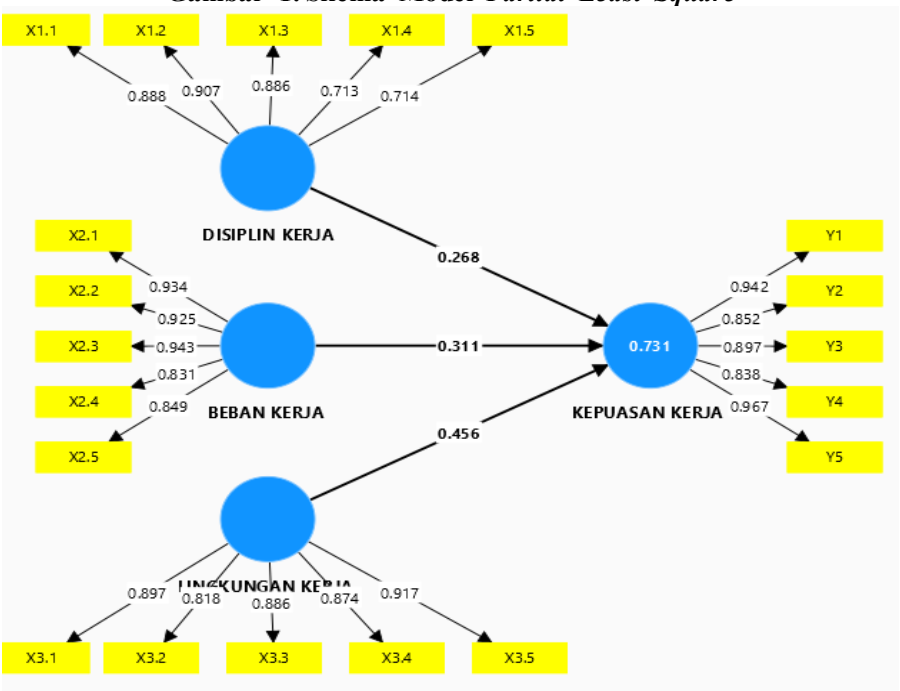
Dari data tabel 5 diketahui rata-rata tertinggi sebesar 4,35 dengan Pernyataan "selalu mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang diberikan Perusahaan untuk membantu meningkatkan kinerja" yang artinya Perusahaan PR Alfi Putra trenggalek memberikan pelatiahan dan pengembangan kepada karyawan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan, yang tentunya akan berdampa pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini di dukung oleh penelitian M.Imam Mutaqqin (2020) pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang.

Pengujian

Skema Model *Partial Least Square*

Pada penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan program aplikasi *SmartPLS* 4.0. Berikut ini merupakan skema model program *PLS:*

Gambar 1. Skema Model *Partial Least Square*



Gambar 1. Skema Model *Partial Least Square*

Sumber: Data primer *smart-PLS* 4, 2025

Pengujian Model Pengukuran (*outer model*)

Uji Validitas

Menurut Ghozali dan Latan (2015) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas pada analisis *PLS* dibagi menjadi dua, yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan.

a. Uji *validitas convergen*

Validitas konvergen dievaluasi berdasarkan korelasi antara skor item atau komponen dengan koefisien loading yang distandarisasi, yang menggambarkan sejauh mana masing-masing item pengukuran (indikator) terkait dengan konstruk yang diukur. Jika korelasinya 0,7 maka reflektansi individu dianggap tinggi. Namun nilai beban eksternal 0,5 hingga 0,6 dianggap cukup. setelah kuisioner disebarkan kepada 85 responden karyawan PR Alfi Putra Trenggalek, kuisioner lalu dikumpulkan dan diolah menggunakan aplikasi *SmartPLS* yang menghasilkan *loading factor* sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai Outer Loading

No.	Item pernyataan	Nilai outer loading	Standar	Status
1.	X1.1	0.888	>0,7	Valid
2.	X1.2	0,907	>0,7	Valid
3.	X1.3	0,886	>0,7	Valid
4.	X1.4	0,713	>0,7	Valid
5.	X1.5	0,714	>0,7	Valid
6.	X2.1	0,934	>0,7	Valid
7.	X2.2	0,925	>0,7	Valid
8.	X2.3	0,943	>0,7	Valid
9.	X2.4	0,831	>0,7	Valid
10.	X2.5	0,849	>0,7	Valid
11.	X3.1	0,897	>0,7	Valid
12.	X3.2	0,818	>0,7	Valid
13.	X3.3	O,886	>0,7	Valid
14.	X3.4	0,874	>0,7	Valid
15.	X3.5	0,917	>0,7	Valid
16.	Y1	0,942	>0,7	Valid
17.	Y2	0,852	>0,7	Valid
18.	Y3	0,897	>0,7	Valid
19.	Y4	0,838	>0,7	Valid
20.	Y5	0,967	>0,7	Valid

Sumber: Data primer *smart-PLS* 4 diolah, 2025

Tabel 6 menunjukkan hasil bahwa *outer loading factors* untuk 20 item pertanyaan kuisioner dinyatakan valid, sebab nilai *loading factor* >0,70, sehingga pertanyaan indikator variabel diatas layak digunakan pada penelitian ini.

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah model pengukuran dengan indeks rekursif yang dinilai berdasarkan *cross-loading* ukuran dan konstruk. Jika korelasi antara suatu konstruk dengan suatu item pengukuran lebih besar dibandingkan dengan ukuran konstruk lainnya, hal ini menunjukkan bahwa ukuran blok tersebut lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Validitas diskriminan adalah model pengukuran yang dinilai berdasarkan cross-loading ukuran dan konstruk dengan indeks rekursif. Jika korelasi antara suatu konstruk dan item

pengukuran lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi dengan konstruk lainnya, maka ini menunjukkan bahwa ukuran blok tersebut lebih baik dibandingkan dengan blok yang lain. Langkah lain dalam menilai validitas diskriminan yaitu dengan memperbandingkan nilai AVE (akar kuadrat dari rata-rata varians yang diekstraksi). Setiap indeks mempunyai kriteria >0,5 yang menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Nilai *Averange Variant Extracted* (AVE) sebagai berikut:

Tabel 7. Nilai *Averange Variant Extracted* (AVE)

No.	Variabel	Nilai *(AVE)*	Standar	Status
1.	Disiplin Kerja	0,638	>0,5	Valid
2.	Beban Kerja	0,805	>0,5	Valid
3.	Lingkungan Kerja	0,773	>0,5	Valid
4.	Kepuasan Kerja	0,811	>0,5	Valid

Sumber: Data primer *smart-PLS* 4 diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7 nilai *Averange Variant Extracted* (AVE), semua variabel dinyatakan valid karena nilai AVE >0,5 sehingga seluruh variabel layak untuk dipakai pada penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas oleh Sugiyono (2019) digunakan untuk menunjukan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner. Kriteria *validity* dan *reliabilitas* dapat diamati melalui hasil skor reliabilitas sebuah konstruk. *Composite reliability* digunakan untuk menghitung sejauh mana suatu konstruk menunjukkan reliabilitas, yang dapat dievaluasi melalui dua indikator, yaitu konsistensi internal dan *Cronbach's alpha*. Sebuah konstruk dikategorikan reliabel jika nilai *composite reliability*-nya melebihi 0,70. Berikut adalah tabel yang menggambarkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*:

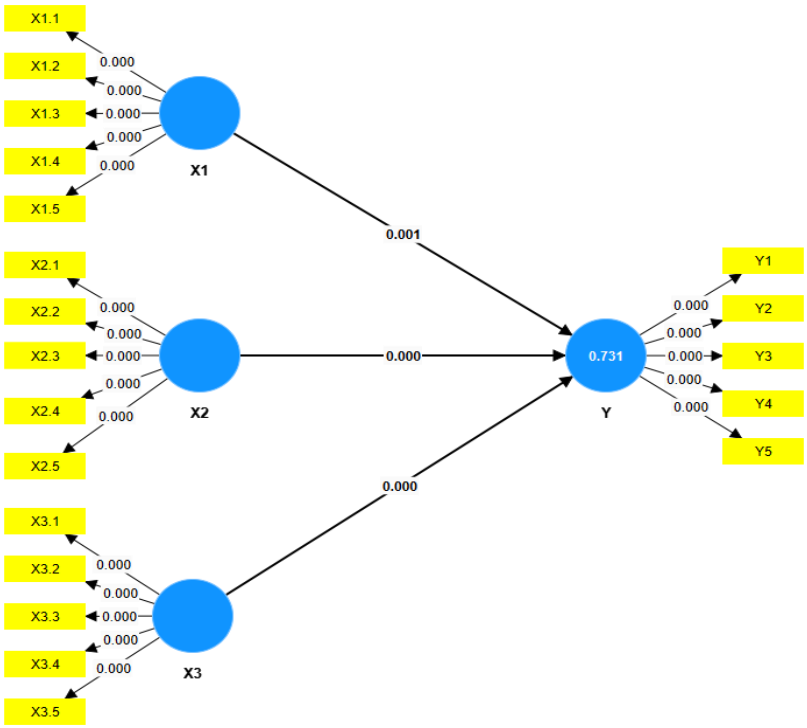
Tabel 8. Nilai *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

Variablel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
X1	0.880	0.914	Reliabel
X2	0.939	0.954	Reliabel
X3	0.926	0.944	Reliabel
Y	0.941	0.955	Reliabel

Sumber: Data primer smart-PLS 4, 2025

Dari hasil output SmartPLS pada table diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk semua konstruk ada yang berada diatas nilai >0,70 dan composite reliability juga sudah mempunyai nilai diatas >0,70 sehingga untuk realibilitas sudah terpenuhi.

Model Truktural (*Inner Model*)



Gambar 2. Model Struktural (*Inner Model*)
Sumber: Data primer smart-PLS 4,2025

R-Square (R^2)

Evaluasi model ini digunakan oleh peneliti guna mengamati besarnya pengaruh antar variabel eksogen dan variabel endogen. R-Square dapat ditentukan berdasarkan nilai yang terdapat pada variabel endogen. Dalam R2 bernilai 0,75 yang artinya baik, sedangkan untuk nilai 0,50 dalam R2 yang artinya moderat, dan untuk nilai 0,25 dalam R2 yang artinya lemah (Ghozali & Latan, 2020:75).

Tabel 9. Nilai *R-Square* (R2)

Variabel	R-square	R-square adjusted	Kategori
Y	0.731	0.721	Kuat

Sumber: Data primer smart-PLS 4, 2025

Pada hasil uji R square menunjukkan kepercayaan 0.721 dan dalam kategori kuat artinya variabel X1,X2,X3 terhadap Y sebesar 72,1% dan sisanya 27,9% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini penulis menggunakan *partial least squares structural equation modeling* dan *regression analisys*.

Uji T

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0.268	0.273	0.083	3.244	0.001
X2 -> Y	0.311	0.307	0.057	5.430	0.000

X3 -> Y	0.456	0.455	0.070	6.502	0.000

Sumber: Data primer smart-PLS, 2025

Uji F

Tabel 11. Hasil pengujian Hipotesis

	Sum square	df	Mean square	F	P Value
Total	28506.188	84	0,000	0,000	0,000
Error	17896.785	81	220.948	0,000	0,000
Regression	10609.403	3	3536.468	16.006	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 10 dan 11 diatas, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis 1 pada penelitian yang dilakukan ialah Disiplin kerja memiliki pengaruh posotof dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PR Alfi Putra Trenggalek ini terlihat dari *p-value* 0,001 < α (5%) = Ho di tolak dan Ha diterima, serta t-statistik = 3,244 > 1,96 = Ha diterima.
2. Uji hipotesis 2 dalam penelitian ini ialah Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PR Alfi Putra Trenggalek, ini terlihat dari *p-value* = 0,000 < α (5%) = Ho ditolah dan Ha diterima, serta t-statistik = 5,430 > 1,96 = Ha diterima.
3. Uji hipotesis 3 dari penelitian ini yakni Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PR Alfi Putra Trenggalek, ini terlihat dari *p-value* = 0,000 < α (5%) = Ho ditolak dan Ha diterima, serta t-statistik = 6,502 > 1,96 = Ha diterima.
4. Uji hipotesis 4 menunjukkan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan F hitung 16,006 > 2,72 serta p-value 0,000 < 0,05.

Pembahasan

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PR Alfi Putra Trenggalek

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PR Alfi Putra Trenggalek, dengan T-statistik 3,244 dan p-value 0,001 < 0,05. Selain itu, variabel kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja memiliki dampak Positif pada kepuasan kerja karyawan di PR Alfi Putra Trenggalek yang dapat di pengaruhi secara positif oleh kemampuan dan hasil kinerja yang baik dari karyawan. Hal tersebt memberi gambaran bahwasanya kedisiplinan karyawan meningkat akan menyebabkan kepuasan peningkatan kepuasan kerja, ketika karyawan merasa puas akan segala yang di berikan oleh perusahaan tentunya akan berdampak positif pada skala kepuasan kerjanya. Pernyataan ini di dukung oleh Tine Yuliantini & Reza Santoso (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja akan berdampak positif signifikan pada Tingkat kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat. Menurut Wachid Hakim, Maha Putra & Abi Wijayati (2022) bahwa hasil pengujian menyatakan bahwasanya Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. Hasil ini menyatakan bahwasanya peningkatan kedisiplinan seseorang akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Dari hasil analisis statistic yang telah dilakukan diatas menunjukkan pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan. Temuan ini mengidentifikasi bahwa naik turunnya disiplin kerja ditentukan oleh seberapa baik yang di berikan Perusahaan.

Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PR Alfi Putra Trenggalek

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PR Alfi Putra Trenggalek, dengan t-statistik 5,430 dan p-value 0,000 < 0,05. Selain itu, beban kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PR Alfi Putra Trenggalek, yang dipengaruhi secara positif oleh kemampuan dan hasil kerja yang baik dari karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang semakin meningkat tentunya kepuasan kerja karyawan semakin meningkat, karena sistem upah/gaji dalam Perusahaan PR Alfi Putra Trenggalek menggunakan sistem Borongan, jadi semakin banyak Beban Kerja karyawan maka upah yang diberikan perusahaa juga semakin banyak, tentunya akan berdampak dampak positif pada kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh Kevin F.S Tambengi, Christoffel Kojo, dan Farlane S. Rumokoyo (2016), yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Dwi Aprilia Suryani, Rahayu Endang Suryani, Farida, Estu Mahanami & Ruwaida (2024) bahwa hasil uji mengatakan bahwasanya beban kerja berepengaruh positif serta signifikan kepada kepuasan pegawai penanganan prasarana dan sarana umum keluarahan kelapa gading. Hasil ini menunjukka bahwa semakin tinggi beban kerja seseorang dalam melakukan pekerjaan semakin meningkat kepuasan kerjanya. Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas menunjukkan pengaruh variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Hasil ini mengidentifikasi bahwa naik turunnya beban kerja ditentukan oleh seberapa banyak yang diberikan Perusahaan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PR Alfi Putra Trenggalek

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PR Alfi Putra Trenggalek, dengan t-statistik 6,502 dan p-value 0,000 < 0,05. Kenyataan tersebut membuktikan bahwasanya lingkungan kerja mempunyai dampak positif signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh positif pada tingkat kepuasan kerja karyawan di PR Alfi Putra Trenggalek yang dapat di pengaruhi secara positif oleh kemampuan dan hasil kerja yang baik dari karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja akan berimbas positif pada kepuasan kerja. Hal ini di dukung oleh Wachid Hasyim, Maha Putra & Ani wijayati (2022) mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam tingkat kepuasan kerja.

Menurut Dwi Aprilia Suryani, Rahayu Endang Suryani, Farida, Estu Mahanami, dan Ruwaida (2024), penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Kelapa Gading. Temuan ini menunjukkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Jasmin, Ridwan, & Asbara (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan menyenangkan mendukung penyelesaian tugas dengan baik, sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PR Alfi Putra Trenggalek

Dari uji hipotesis 4 menunjukkan bahwasanya disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini dapat dilihat dari nilai F ihitung sebesar 16,006 yang lebih besar dari 2,72 dan p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini didukung dengan penelitian M.Imam Muttaqin (2020) dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disipilin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PR Alfi Putra Trenggalek. Disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Selain itu, beban kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal yang sama berlaku untuk lingkungan kerja, yang turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

REFERENSI

Alvaritzi, A. M., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja Karyawan, dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tradimun Mitra Sejahtera. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, *5*(11), 1–7. https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue

Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman the. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, *046*, 622–634.

Ansori, Manual, U., Brämswig, K., Ploner, F., Martel, A., Bauernhofer, T., Hilbe, W., Kühr, T., Leitgeb, C., Mlineritsch, B., Petzer, A., Seebacher, V., Stöger, H., Girschikofsky, M., Hochreiner, G., Ressler, S., Romeder, F., Wöll, E., Brodowicz, T., … Baker, D. (2022). http://link.springer.com/10.1007/s00232-014-9701-9%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/s00232-014-9700-x%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jmr.2008.11.017%0Ahttp://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1090780708003674%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/1191

Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinera Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *14*(1), 8. https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337

Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *Otonomi*, *21*(1), 1. https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1331

Ariyanti, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Ud.Wirasena Inti Nusa Bagian Produksi. *Repository Stie Pgri Dewantara Jombang*, 5–24.

Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, *27*(2), 141–162.

Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *4*(5), 1127–1144. https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065

Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, *9*(2), 1185–1196.

Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, *1*(2), 87–95. https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728

Conie Nopinda Br Sitepu, & Noni Yusnita Br Surbakti. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, *2*(3), 217–226. https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i3.246

Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, *1*(2), 115–136. https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712

Darhan, & et all. (2022). Lingkungan Kerja dan Gaji berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, *2*(2), 105–114.

Darmawan, A., & Suhartono. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Outsourcing di RSUP Dr. Sardjito). *Seminar Nasional STIE Widya Wiwaha*, 61–72.

Hasibuan. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1–2.

Heryadi, R., & Sukmalana, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Majalah Bisnis & IPTEK*, *13*(2), 80–92. https://doi.org/10.55208/bistek.v13i2.211

Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban KerjaTerhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Oikos-Nomos*, *15*(1), 1–10.

Ii, B. A. B. (n.d.). *M. Fauzi, Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (outsourcing) , Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, Desember 2006, h. 87 2 25*. 25–62.

Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *11*(8), 1–15.

Irawan, T. P. (2022). Analisis Manajemen Properti pada Bangunan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sukabumi. *Doctoral Dissertation, Politeknik Keuangan Negara STAN*, 7–15.

Jahidah Islamy, F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Kayawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019). *Jurnal Indonesia Membangun*, *18*(2), 30–44. https://jurnal.inaba.ac.id/

Jefry, J., & Kadang, C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Assurance PWC Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *3*(3), 742. https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13206

Kristine, E. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, *14*(2), 384–401.

Kurniawan, J., Mora, L., & Sadijah, N. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE EXPRESS) Karawang. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, *1*(2), 1–23.

Lim, H. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, *7*(2), 1–20. http://www.elsevier.com/locate/scp

maulidina. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Zurich Asuransi Indonesia Tbk*. *2017*, 8–80.

http://repository.stei.ac.id/id/eprint/8015

Media, N., & Tarumanagara, U. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT . TUNAS Latar belakang Seseorang dapat diartikan sebagai aset utama yang mengatur , menganalisis dan mengarahkan mempertimbangkan kepuasan kerja itu sendiri* .

Monica, S., & Asnur, L. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Indonesian Journal of Sport & Tourism*, *3*(3), 35–42.

Hernaningsih, F. (2022). Hubungan Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Outsourcing Pt. Permata. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, *12*(1), 60–69. https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.866

Nasution, N. M. S., & DR, M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, *3*(2), 25. https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259

Nitisemito. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya). *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 2013–2015.

Ohorela, M. (2021). JURNAL EKONOMI & BISNIS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *12*(1), 127–133.

Penelitian, K., Problem, K., & Sama, K. K. (n.d.). *LAMPIRAN A Instrumen Penelitian KUESIONER PENELITIAN (melalui Google Form) Link : Bit . ly / penelitianYudiKristanto Transkrip : A-1 A-2*. *5*.

Rachmah, Y. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Pt Usaha Patra Lima Jaya Surabaya. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1), 13–88.

Ratnasari, D., & Firmansyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, *2*(1), 145–158.

Ririn, N., & Merta, K. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)e-ISSN 2723-424X*, *1*(2), 164–173.

Robbins, S. . (2001). Perilaku Organisasi : Konsep, Kontoversi, Aplikasi. *Jilid I, Edisi 8. Jakarta : Prenhallindo*, *9*(7), 468–472.

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, *7*(1), 68–77. https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755

Siti Nur Aisah. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Pada Bank Perkreditan Rakyar (BPR) Kawan Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, *3*(2), 74–82. https://doi.org/10.46510/jami.v3i2.120

Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *3*. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066

Syelly. (2016). *Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelindo I Cabang Pekanbaru*. 12–35.

Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal IImiah Manajemen Dan Bisnis*, *15*(3), 73–91.

Tambengi, K. F. ., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi

Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, *4*(4), 1088–1097.

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

Wardhana, A. (2008). *Penerapan Strategi Outsourcing Pada Bank BRI Cabang Banyuwangi dibandingkan Dengan Strategi Insourcing Dinilai dari Segi Biaya dan Performance*. 76.

Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, *4*(1), 391. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0

Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Kinerja*, *19*(2), 205–214. https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11170

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, *16*(1), 1–13. http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941

Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, *8*(2), 71–78.