



ANALISA

JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

**JURNAL MANAJEMEN DAN
AKUNTANSI**

P-ISSN 2339-0603 E-ISSN 3032-7660

E-mail: analisa.journal@untag-banyuwangi.ac.id

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN

Lely Mariska

Program Studi Manajemen

Universitas/instansi 17 Agustus 1945 Banyuwangi

*Email: lelymariska@gmail.com

Abstract: This research employs a quantitative approach. The sample size used in this study consists of 35 respondents. The data collection method employed was a questionnaire distributed to employees of PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Tamansari Branch, Banyuwangi, which had been tested for validity and reliability. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis, T-test, F-test, and ANOVA, supported by SPSS 25 (Statistical Product and Service Solution) software. The results of the study indicate that work discipline has a partial influence on job satisfaction among employees of PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Tamansari Branch, Banyuwangi. Additionally, it was found that compensation does not partially influence job satisfaction among employees of PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Tamansari Branch, Banyuwangi. Furthermore, the work environment does not partially affect job satisfaction among employees of PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Tamansari Branch, Banyuwangi.

Article History

Submit 08 Maret 2025

Revisi 12 Maret 2025

Terima 1 April 2025

Keywords

Work Discipline,
Compensation, Work
Environment,
Employee Job
Satisfaction

INTRODUCTION

Kabupaten Banyuwangi khususnya kawasan Kawah Ijen, telah lama dikenal sebagai salah satu penghasil belerang terbesar di Indonesia. Proses ekstraksi belerang yang cukup menantang ini telah menjadi mata pencaharian oleh masyarakat sekitar. Di balik aktivitas pertambangan ini, PT. Candi Ngrimbi bukan hanya berperan penting sebagai perusahaan yang mengelola sumber daya alamnya. Melainkan, perusahaan ini juga telah memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di wilayah tersebut. PT. Candi Ngrimbi juga berupaya meningkatkan kualitas hidup masyarakat sekitar serta mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.

Sebuah organisasi atau perusahaan harus mengerti kebutuhan dari sumber daya manusia atau karyawannya sendiri, dalam hal ini perusahaan harus menganalisis bagaimana cara memanfaatkan dan mengoptimalkan hasil kerja karyawannya. Namun, perusahaan

seringkali menghadapi kendala dalam praktiknya untuk mengukur efektivitas dalam mengoptimalkan karyawan itu sendiri. Maka dari itu, biasanya kepuasan kerja sering muncul sebagai variabel yang penting untuk diamati. Pada dasarnya Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada PT.Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni Disiplin kerja, Kompensasi, dan Lingkungan kerja.

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja pada PT.Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi dapat dilihat dari beberapa aspek seperti ketaatan karyawan dalam mengikuti pengaturan waktu kerja yang biasa disebut dengan sistem shift, mematuhi tata tertib serta peraturan perusahaan, kelengkapan atribut yang berupa alat pelindung diri dan adanya sanksi yang berupa SP 1 sebagai teguran karyawan karena melakukan kesalahan ringan atau baru, SP 2 untuk karyawan yang masih melakukan kesalahan sama atau melakukan kesalahan baru, dan apabila karyawan masih dengan sengaja melakukan kesalahan yang sama maka perusahaan langsung melakukan PHK kepada karyawan yang telah diberikan SP2 .

Faktor kedua yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja yakni kompensasi. Pada PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi telah menerapkan Kompensasi kerja dengan baik, baik kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial. Perusahaan ini telah menerapkan kompensasi finansial seperti gaji/upah sesuai dengan UMR Banyuwangi pada tahun 2024 dan karyawan juga mendapatkan bonus kerja apabila mencapai target perusahaan. PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi telah memberikan kompensasi non finansial seperti tunjangan hari raya yang selalu diberikan setiap tahunnya, dan BPJS Kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

Faktor terakhir yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja pada PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi mencakup Lingkungan kerja fisik dan nonfisik. PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi telah memberikan lingkungan fisik seperti karyawan diberikan fasilitas keselamatan kerja seperti helm, masker khusus untuk melindungi dari gas yang berbahaya, sepatu khusus dan kacamata khusus. Karyawan juga mendapatkan fasilitas untuk mereka beristirahat apabila lelah dalam bekerja, lalu karyawan juga mendapatkan fasilitas kesehatan seperti jalur evakuasi medis dan kendaraan untuk evakuasi. Selain lingkungan kerja fisik, karyawan juga mendapatkan lingkungan nonfisik yang baik.

METODOLOGY

Penelitian yang digunakan adalah Penelitian kuantitatif, karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian yang dilakukan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan hasil kuesioner atau angket. Data yang diambil yakni data hasil pengisian kuesioner yang di isi oleh 35 karyawan terkait dengan disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan uji instrumen (Uji validitas dan Reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastitas dan normalitas), uji hipotesis (Uji t atau parsial dan Uji F atau simultan), uji regresi linier berganda dan uji determinasi (R²). Penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif dan analisis data

berupa angka yang dibantu oleh alat statistic yakni SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

RESULTS AND DISCUSSION

Dalam penelitian ini, uji validitas digunakan untuk menentukan setiap item kuesioner untuk dinyatakan valid atau tidak valid. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen tersebut valid, dan jika r hitung kurang dari r tabel maka instrumen tersebut tidak valid. Nilai r pada penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus degree of freedom ($df = n-2$), yakni $df = 35-2 = 33$, sehingga menghasilkan r tabel sebesar 0.3338. Untuk yang lebih lengkap dan jelas dari uji validitas.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendirisendiri terhadap variabel terikatnya yakni Kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS maka didapat uji t yang di rangkum sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	t tabel	sig	sig < 5%
Disiplin kerja (X1)	16,721	2,039	0	0,05
Kompensasi (X2)	-0,440	2,039	0,663	0,05
Lingkungan kerja (X3)	0,327	2,039	0,746	0,05

Dari tabel diatas, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- a) Hasil uji t Disiplin kerja, diperoleh dengan nilai $sig < 0,05$ dan t hitung lebih besar t tabel. Hasil menunjukkan bahwa hasil perhitungan dari uji t yakni t hitung $16,721 > t$ tabel $2,039$ maka H_0 ditolak, karena t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Candi Ngrimbi Unit 1 Belerang Cabang Tamansari Banyuwangi. Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu (2023) yang menyatakan pada penelitiannya bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Ogan Komering Ulu.
- b) Uji t Kompensasi ditemukan dengan nilai $sig > 0,05$ dan t hitung lebih kecil dari t tabel. Hasil menunjukkan bahwa nilai t hitung $-0,440 > t$ tabel $-2,039$ maka H_0 diterima. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Candi Ngrimbi Unit 1 Belerang Cabang Tamansari Banyuwangi. Hasil penelitian ini telah dibuktikan dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Modern Planel Indonesia.
- c) Uji t Lingkungan kerja ditemukan dengan nilai $sig > 0,05$ dan t hitung lebih kecil dari t tabel. Hasil menunjukkan bahwa nilai t hitung $0,327 < t$ tabel $2,039$ maka H_0 diterima, karena t hitung lebih kecil dari t tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Candi Ngrimbi Unit 1 Belerang Cabang. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Wongkar dkk (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo.

Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Hasil dari pengujian uji t menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh t hitung $16,721 > t$ tabel $2,039$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis (H1) disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula pencapaian yang akan diperoleh oleh perusahaan tersebut. Faktanya karyawan PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi telah berhasil dalam meningkatkan disiplin kerja seperti memahami dan mematuhi aturan serta sanksi yang ada pada perusahaan. Dengan adanya aturan yang jelas dalam penerapan disiplin kerja, karyawan akan merasa lebih terarah dan memiliki kepastian dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga memiliki dampak yang positif pada peningkatan kepuasan kerja karena karyawan pada perusahaan ini merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu (2023) yang menyatakan pada penelitiannya bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Ogan Komering Ulu, dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi.

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini ditolak, variabel kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diketahui hasil nilai t tabel $-2,039 < t$ hitung $-0,440$ dan nilai signifikansi $0,663 > 0,05$ yang berarti hipotesis dalam penelitian ini di tolak. Variabel kompensasi (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dimaknai bahwa sistem pemberian kompensasi yang selama ini diterapkan oleh PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi tidak berpengaruh dalam peningkatan maupun penurunan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang telah diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan seperti gaji/upah, bonus, tunjangan hari raya dan BPJS Ketenagakerjaan, ternyata tidak berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, dugaan selama ini bahwa kompensasi yang diberikan dapat memicu kepuasan kerja karyawan ternyata masih belum tepat.

Hasil penelitian ini telah dibuktikan dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Modern Planel Indonesia. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang saat ini peneliti lakukan pada PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini ditolak, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh dari t tabel 2,039 > t hitung 0,327 dan nilai signifikansi 0,746 > 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Variabel lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat menunjukkan bahwa meskipun fasilitas kerja yang telah disediakan oleh PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi seperti fasilitas keselamatan kerja, fasilitas kesehatan seperti jalur evakuasi dan kendaraan untuk evakuasi, serta hubungan kerja yang baik, ternyata kondisi lingkungan kerja yang baik ini tidak selalu memberikan pengaruh dan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, dugaan selama ini bahwa lingkungan kerja yang telah disediakan dapat memicu kepuasan kerja karyawan masih belum tepat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wongkar dkk (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang saat ini peneliti lakukan pada PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi.

CONCLUSION

Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi. Dengan adanya aturan yang jelas dalam penerapan disiplin kerja, maka karyawan akan merasa lebih terarah dan memiliki kepastian dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini dimaknai bahwa, disiplin kerja memiliki dampak yang positif pada peningkatan kepuasan kerja karena karyawan pada PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi akan merasa lebih dihargai dan memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan.

Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi. Penelitian ini bermakna bahwa kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan seperti gaji/upah, bonus, tunjangan hari raya dan BPJS Ketenagakerjaan, ternyata tidak berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini, mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kompensasi seperti budaya kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap berbagai faktor lainnya tanpa mengabaikan faktor kompensasi yang ada.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi. Penelitian ini dimaknai bahwa, meskipun fasilitas kerja yang telah disediakan oleh PT. Candi Ngrimbi Belerang Unit 1 Cabang Tamansari Banyuwangi seperti fasilitas keselamatan kerja, fasilitas kesehatan seperti jalur evakuasi dan kendaraan untuk evakuasi, serta hubungan kerja yang baik. Ternyata kondisi lingkungan kerja yang baik ini tidak selalu memberikan pengaruh dan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

REFERENCES

- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 172–180.
- Aniyah, N. M., Djaelani, A. K., & Dianawati, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Perusahaan Mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 1223-1233.
- Arisya, I. (2019). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan wisma SIER PT Surabaya Industrial Estate Rungkut) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Fajrin, A., & Prahiawan, W. (2024). PENGARUH STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM), KEPEMIMPINAN PELAYANAN , DAN DISIPLIN KERJA. 06(2), 193–215.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 2 (1), 69/88.
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–11.
- Iroth, A., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2028). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado Influence of Compensation, Physical Work Environment and Workload on Job Satisfaction in Some Restaurant Employees in Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2098–2107.
- Khanafi, A., & Chalimah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai (Literature Review). *Senesis*, 1(1), 91–102.
- Muttaqijn, I., & Soeparto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 250–257.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629.
- Rahayu, S., (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386.

- Rasyid, M. A., & Issung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wil. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105–112.
- Safri, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), 35-49.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbitan KBM Indonesia
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Shapiro, S. S. & Wilk, M.B. (1965). An Analysis of Variance Test for Normality (Complete Samples). *Biometrika*, 52(3/4), 591—611
- Siyoto, S., & Sodik, M, A, (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197.
- Sugiono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Mega Finance Cabang Jember. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika*, 5(1), 66-82.
- Tsanyatha, M., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Pos Kcu Surabaya 60000. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 379.
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- 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), 29–44.
- Zahra, D. A., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 822-837.