

Work Ethic and Work Environment on Job Satisfaction: Goal Setting Theory Study

Asyifani Luthfiyyah Annasya¹⁾, Endang Sulistiyani²⁾

¹Mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang

²Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang

E-mail: endangsulis15@polines.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work ethic and work environment on employee job satisfaction at PT Cempaka Indah Murni Semarang. The respondents of this research are all employees of PT Cempaka Indah Murni Semarang. The sampling technique used is total sample technique. Data were collected through interviews, observations and questionnaires. Data were analysed using the least square technique. The results showed that work ethic and work environment have a significant effect partially and simultaneously on job satisfaction. The work environment has a dominant influence on job satisfaction. The suitability of the work environment, both physical and non-physical, creates a feeling of satisfaction and pleasure with the results of his work.

Keywords: *work ethic, work environment, job satisfaction*

Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Kajian Teori Penetapan Tujuan

Abstrak

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cempaka Indah Murni Semarang. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cempaka Indah Murni Semarang. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampel total. Data dikumpulkan melalui metode wawancara, observasi dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik least square. Hasil penelitian menunjukkan etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Keseuaian lingkungan kerja baik fisik dan non fisik, menimbulkan perasaan puas dan senang terhadap hasil pekerjaannya.

Kata Kunci: *etos kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan bagian penting dalam menjalankan kegiatan dan pencapaian tujuan perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak akan terjadi tanpa partisipasi para karyawan. Kinerja karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh

kepuasan kerja mereka (Putrayasa & Astrama, 2021). Menurut Hasibuan (2019) menyatakan kepuasan kerja merupakan tindakan positif pada pekerjaan yang dimilikinya. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi melakukan tindakan baik pada

perusahaan, dan sebaliknya ketika karyawan memiliki kepuasan kerja rendah maka akan bersikap negatif terhadap pekerjaan yang dijalannya (Ariani & Sulistiyani, 2020).

Kepuasan kerja diantaranya bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni beban kerja, etos kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja (Andriany, 2019; Zulher, 2020). Menurut Monoarfa dkk (2020) dan Putrayasa & Astrama (2021) menyatakan jika ada pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara Putra dkk (2021) menyatakan pada kepuasan kerja tidak ada pengaruh dari etos kerja.

Selain pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja hendaknya dirancang senyaman mungkin agar kepuasan kerja karyawan juga dapat meningkat. Ketidaknyamanan di lingkungan kerja dapat menurunkan semangat kerja para karyawan untuk bekerja sehingga berdampak pada ketidakpuasan karyawan (Aliya & Saragih, 2020). Sementara Fitriani (2021) menyatakan kepuasan kerja tidak dipengaruhi lingkungan kerja.

Kepuasan kerja dalam perusahaan diharapkan sebagai faktor keberhasilan yang mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Suatu perusahaan selalu mengharapkan karyawannya selalu puas terhadap pekerjaannya, tetapi pada faktanya masih ditemukan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Keadaan ini juga dialami oleh PT Cempaka Indah Murni Semarang. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Anita selaku Kepala Cabang PT Cempaka Indah Murni, terdapat karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya karena target yang tidak tercapai saat mereka melalukan pekerjaannya. Kondisi ketidakpuasan lainnya yang terjadi di PT Cempaka Indah Murni Semarang dapat diketahui dari kedisiplinan yang menurun pula dari para karyawannya, hal ini dibuktikan dengan meningkatnya tingkat keterlambatan para karyawan. PT Cempaka Indah Murni menerapkan sistem *finger print* untuk presensi karyawan. Tingkat keterlambatan karyawan terekam pada sistem *finger print* tersebut. Berikut ini tingkat keterlambatan karyawan PT Cempaka Indah Murni Semarang pada tahun 2022.

Tabel 1. Tingkat Keterlambatan Karyawan PT Cempaka Indah Murni Semarang Tahun 2022

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Frekuensi Keterlambatan (Kali)	Tingkat Keterlambatan (%)
Januari	25	35	18	2,1%
Februari	22	35	24	3,1 %
Maret	26	35	26	2,9 %
April	23	35	38	4,7 %
Mei	18	35	32	5,1 %
Juni	25	35	32	3,7 %
Juli	24	35	34	4,0 %
Agustus	26	35	44	4,8 %
September	26	35	48	5,3%
November	25	35	56	6,4 %
Desember	26	35	48	5,3 %

Sumber: PT Cempaka Indah Murni Semarang (2022)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa keterlambatan karyawan juga cenderung naik tiap bulannya. Jam kerja pada PT Cempaka Indah Murni Semarang yaitu pukul 08.30 dengan toleransi keterlambatan selama 10 menit. Karyawan yang melakukan presensi lewat dari waktu tersebut dinyatakan terlambat. Perusahaan memiliki standar keterlambatan yaitu 0% setiap bulannya karena toleransi keterlambatan selama 10 menit sudah dianggap cukup untuk mentoleransi para karyawannya. Pada kenyataannya masih ada karyawan yang terlambat sehingga tiap bulan masih terdapat kenaikan tingkat keterlambatan karyawan. Kenaikan tingkat keterlambatan dapat menjadi tolak ukur rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa tolak ukur tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diukur oleh kedisiplinan. Kedisiplinan terhadap peraturan perusahaan dapat diciptakan melalui etos kerja para karyawannya. Menurut wawancara dengan Ibu Anita selaku Kepala Cabang PT Cempaka Indah Murni, terkadang masih ditemukan etos kerja yang kurang pada diri karyawan yaitu kurangnya ketelitian dan totalitas dalam bekerja. Faktor lain yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT Cempaka Indah Murni Semarang yaitu lingkungan kerja. Masih terdapat beberapa permasalahan dalam lingkungan fisik yaitu mengenai fasilitas perusahaan. Sedangkan dalam lingkungan non fisik terdapat permasalahan *miss* komunikasi antar para karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, masih terdapat masalah pada kepuasan kerja karyawan berupa peningkatan keterlambatan karyawan PT Cempaka Indah Murni Semarang dan perbedaan hasil penelitian terkait etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa

perusahaan perlu mengetahui pengaruh etos kerja dan lingkungan terhadap kepuasan kerja, sehingga diperoleh perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cempaka Indah Murni Semarang?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cempaka Indah Murni Semarang?
- c. Bagaimana peran etos kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Cempaka Indah Murni Semarang?

Tinjauan Pustaka

Goal Setting Theory

Berdasarkan *goal setting theory* dari Locke (1969) kepuasan kerja merujuk atas harapan suatu individu dalam pekerjaan dengan realita yang ada. Tingkat kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh perbandingan antara apa yang dihendaki dengan apa yang sudah dicapai (Locke, 1969). Definisi tersebut mengimplikasikan jika kepuasan kerja seseorang akan muncul jika tidak ada kesenjangan antara harapan dan pencapaiannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan persepsi, perasaan, tindakan, dan kesenangan atas suatu hasil kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah pandangan positif dalam diri individu yang mencakup respons emosional dan perilaku terhadap berbagai aspek pekerjaan (Afandi, 2018). Ketika berbagai aspek pekerjaan sesuai dengan keinginan karyawan, maka mereka akan merasakan kepuasan yang tinggi. Indikator kepuasan kerja ada 4 yaitu (1) pekerjaan, (2) gaji, (3) promosi, (4) pengawasan (Afandi, 2018).

Etos Kerja

Etos kerja menggambarkan pandangan dan perilaku individu terhadap pekerjaan yang selaras dengan aturan dan standar yang ditetapkan perusahaan, sehingga dapat dijalankan dengan penuh dedikasi dan secara maksimal (Lawu dkk., 2019). Indikator etos kerja ada 4 yaitu (1) sikap karyawan, (2) perasaan karyawan, (3) kesediaan karyawan dalam menjalankan pekerjaan, (4) keseriusan saat bekerja (Syafii & Ulinuha, 2018).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik meliputi seluruh komponen yang terkait dengan tempat kerja yang memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh pada karyawan, sementara lingkungan kerja non fisik mengacu pada keadaan yang berhubungan dengan interaksi dan dinamika antar karyawan. (Sedarmayanti, 2017). Indikator lingkungan kerja ada 6 yaitu (1) penerangan, (2) suhu udara, (3) suara bising, (4) dekorasi, (5) keamanan, (6) hubungan karyawan (Sedarmayanti, 2020).

Hubungan Antar Variabel Dan Pengembangan Hipotesis

Hubungan antara Etos Kerja dengan Kepuasan Kerja

Etos kerja merupakan sikap semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk selalu bekerja secara maksimal demi memperoleh nilai tambah dalam pekerjaannya. Menurut Atieq (2021) etos kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dimana mereka berusaha untuk memaksimalkan pekerjaannya untuk suatu keberhasilan bagi dirinya dan perusahaan. Hasil penelitian Sapada dkk (2017) menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa apabila karyawan memiliki etos kerja yang tinggi dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan yaitu:

H1: Etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan Runtu dkk (2022). Lingkungan kerja juga dapat dijadikan faktor untuk menentukan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Basalamah & As'ad (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang terhadap kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa semakin meningkatnya lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan yaitu:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

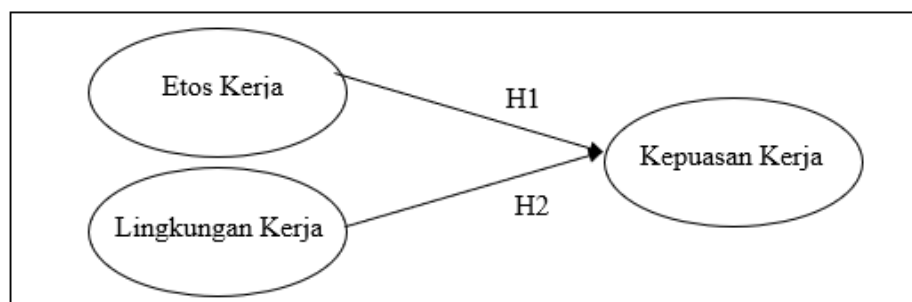
METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan PT Cempaka Indah Murni Semarang secara keseluruhan yang berjumlah 35 karyawan. Sampel total dalam metode *Non probability sampling* diterapkan sebagai metode sampling penelitian ini, sehingga sampel yang digunakan adalah semua karyawan dengan jumlah 35 karyawan. Metode pengumpulan data yang diterapkan meliputi wawancara, studi pustaka, dan kuesioner.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Struktur konseptual yang menggambarkan cara teori saling terkait bersamaan dengan macam-macam indikator yang sudah dianalisis sebagai permasalahan yang krusial digambarkan dengan kerangka berpikir (Sugiyono, 2020). Kerangka pemikiran teoritis dalam

penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana tersaji pada Gambar 1.



Sumber: (Putrayasa & Astrama, 2021) dan (Runtu dkk, 2022) dikembangkan untuk penelitian ini (2023)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Penganalisaan ini melibatkan keterkaitan variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018). Sebelumnya, variabel-variabel tersebut harus lolos uji validitas, reliabilitas, serta

asumsi klasik. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui perubahan nilai variabel dependen jika nilai variabel independen tersebut dinaikkan atau diturunkan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Konstanta	13,697	14,972	
Etos Kerja	0,471	0,133	0,443
Lingkungan Kerja	0,409	0,109	0,469

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Persamaan regresi dilakukan dengan cara melihat nilai konstanta dan koefisien regresi, sehingga menghasilkan persamaan:

$$Y = 13,697 + 0,471X_1 + 0,409X_2$$

Berdasarkan hasil regresi dijelaskan bahwa besar konstanta senilai 13,697. Nilai tersebut memiliki arti bahwa saat variabel independen bernilai konstan maka kepuasan kerja bernilai tetap yaitu senilai 13,697.

Koefisien etos kerja memiliki nilai positif yaitu senilai 0,471 sementara lingkungan kerja senilai 0,409. Hal tersebut mengindikasikan bahwa etos kerja maupun lingkungan kerja memiliki korelasi searah dengan kepuasan kerja. Tiap peningkatan etos kerja maka kepuasan kerja juga meningkat senilai 0,471 sementara tiap peningkatan lingkungan kerja meningkatkan kepuasan kerja senilai 0,409.

**Uji Kelayakan Model Regresi
Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,737	0,543	0,514	4,905

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Tabel 3 memperlihatkan *Adjusted R Square* sebesar 0,576 atau 51,4%. Hasil tersebut mengindikasikan kontribusi dari etos

kerja dan lingkungan kerja senilai 51,4%, sementara sisanya yaitu 48,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Uji F

Tabel 4. Uji F

Model	Sum of Square	dF	Mean Square	F	Sig.
Regression	912,879	2	456.440	18,974	0,000
Residual	769,806	32	24.056		
Total	1682,686	34			

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Tabel 4 memperlihatkan F hitung memiliki nilai 18,974, sedangkan F tabel adalah 3,29. Hasil ini menunjukkan bahwa F hitung melebihi F tabel yaitu $18,974 > 3,29$

dengan sig. 0,000 sehingga etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji t

Tabel 5. Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Etos Kerja	3,529	2,036	0,001
Lingkungan Kerja	3,738	2,036	0,001

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Tabel 5 memperlihatkan etos kerja dan lingkungan kerja masing-masing memiliki t hitung melebihi t tabel yaitu $3,529 > 2,036$ dengan sig. 0,001 untuk etos kerja dan $3,738 > 2,036$ dengan sig. 0,001 untuk lingkungan kerja, sehingga secara etos kerja dan lingkungan kerja memiliki

pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan Pengaruh Antar Variabel Pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Etos kerja mempunyai koefisien regresi dengan nilai positif sebesar 0,471. Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat korelasi searah pada variabel independen dan dependen. Uji t juga mengindikasikan bahwa etos kerja memiliki besar t hitung yang melebihi t tabel yaitu $3,529 > 2,036$ dengan sig. 0,001 sehingga etos kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Sapada dkk (2017) dan Putrayasa & Astrama (2021) juga mendukung pendapat serupa, sehingga **H1 diterima**.

Etos kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dimana mereka berusaha untuk memaksimalkan pekerjaannya untuk suatu keberhasilan bagi dirinya dan perusahaan (Atieq, 2021). Karyawan dengan etos kerja yang tinggi akan selalu berusaha untuk menunjukkan sikap, karakter, dan keyakinan untuk bekerja secara maksimal

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi dengan nilai positif sebesar 0,409. Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat korelasi searah pada variabel independen dan dependen. Uji t juga mengindikasikan lingkungan kerja memperoleh besar t hitung melebihi t tabel yaitu $3,738 > 2,036$ dengan sig. 0,000 sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Basalamah & As'ad (2021) dan Aliya & Saragih (2020) juga mendukung pendapat serupa, sehingga **H2 diterima**.

Menurut Dewantara dkk (2022) di dalam lingkungan kerja seseorang harus berinteraksi satu sama lain untuk memahami norma dan peran yang harus dilakukan, dapat menyesuaikan diri, memilih perilaku yang baik atau buruk, dan dapat menyesuaikan perannya sesuai dengan suasana kerja, beban kerja, pola kepemimpinan, dan tuntutan pekerjaan.

IMPLIKASI

Hasil penelitian ini menghasilkan persamaan $Y = 13,697 + 0,471X_1 + 0,409X_2$. Sesuai dengan model regresi bahwa adanya hubungan searah. Pengujian uji F menghasilkan signifikansi F hitung 0,000 dan pada pengujian uji t menghasilkan sig. t hitung 0,001 untuk masing-masing variabel. Tingkat signifikansi F hitung dan t hitung menunjukkan kurang dari 1% sehingga model regresi dapat digunakan untuk menentukan kepuasan kerja pada PT Cempaka Indah Murni Semarang.

Etos kerja merupakan dominan atas variabel dalam penelitian ini dengan koefisien regresi senilai 0,471 dan nilai rata-rata indeks sebesar 86,91% mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Etos kerja tinggi akan memacu karyawan untuk bekerja dengan kerja keras dan penuh dedikasi, sehingga akan puas mendapatkan apa yang diinginkan dari pekerjaannya tersebut. Hal tersebut sejalan dengan *goal setting theory* bahwa seseorang puas saat apabila menerima sesuatu sesuai dengan yang diharapkannya. Sementara lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi senilai 0,409 dan nilai rata-rata indeks sebesar 85,01%. Seseorang yang memperoleh lingkungan kerja yang baik akan termotivasi dan puas dengan apa yang didapatkan dari pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan *goal setting theory* bahwa seseorang puas saat apabila menerima sesuatu sesuai dengan yang diharapkannya.

Goal setting theory dari Locke (1969) memperkuat dalam penelitian ini karena kepuasan karyawan dapat terjadi apabila apa yang didapatkan sesuai dengan yang diharapkannya. Apabila ada kesesuaian tersebut maka akan timbul perasaan puas dan senang terhadap hasil pekerjaannya. Definisi kepuasan kerja dikaitkan atas perasaan, persepsi, sikap, maupun kesenangan atas hasil saat bekerja.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dijalankan menghasilkan beberapa simpulan yaitu sebagai berikut:

- a. Regresi menghasilkan persamaan $Y = 13,697 + 0,471X_1 + 0,409X_2$ didapatkan bahwasanya etos kerja berdampak dominan atas kepuasan kerja. Karyawan diharapkan untuk meningkatkan etos kerja mereka. Etos kerja dapat dibentuk melalui sikap, perasaan, kesediaan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan keseriusan saat bekerja. Etos kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan kerja keras dan penuh dedikasi, sehingga hal inilah yang akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja mereka. Faktor lingkungan kerja juga menjadi kunci dalam menciptakan kepuasan yang optimal. Kepuasan kerja juga dapat terjadi apabila memiliki lingkungan kerja dapat mendukung pekerjaannya, sehingga menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan.
- b. Kontribusi dari etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja jika dilihat dari uji koefisien determinasi maka senilai 51,4%, sementara sisanya yaitu 48,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.
- c. Uji F menjelaskan F hitung melebihi F tabel yaitu $18,974 > 3,29$ dengan $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ sehingga X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh terhadap Y.
- d. Uji t menjelaskan bahwa etos kerja memiliki nilai t hitung melebihi t tabel yaitu $3,529 > 2,036$ sementara lingkungan kerja yaitu $3,728 > 2,036$ dengan $\text{sig. masing-masing variabel yaitu } 0,001 < 0,05$ sehingga X_1 dan X_2 berpengaruh secara parsial terhadap Y.

Beberapa saran untuk pengembangan penelitian mendatang di antaranya sebagai berikut:

- a. Karyawan PT Cempaka Indah Murni Semarang diharapkan dapat menerapkan etos kerja tinggi pada dirinya karena hal tersebut merupakan sikap semangat serta kerja keras untuk bekerja secara maksimal demi menghasilkan keberhasilan yang

dikehendakinya. Keberhasilan inilah yang dapat menjadikan peningkatan kepuasan kerja dalam diri karyawan.

- b. Lingkungan kerja di PT Cempaka Indah Murni Semarang diharapkan dibuat kondusif dan nyaman mungkin karena untuk menunjang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila selalu memperhatikan tingkat lingkungan kerja, maka akan tercapai kepuasan pada diri para karyawannya sehingga keberhasilan dapat tercapai juga.
- c. Masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya mempergunakan dua variabel independen dalam menganalisis pengaruh kepuasan kerja. Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan variabel independen lain yang memiliki korelasi dengan kepuasan kerja seperti *work life balance* dan kompensasi (Runtu dkk, 2019; Andriany, 2019).
- d. Penelitian ini hanya menggunakan sampel terbatas yaitu hanya 35 responden, penelitian mendatang dapat mempertimbangkan sampel lebih banyak lagi yaitu karyawan di seluruh cabang PT Cempaka Indah Murni.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <https://doi.org/10.31955/MEA.V4I3.291>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.

- <https://doi.org/10.30596/SNK.V1I1.3642>
- Ariani, W., & Sulistiyani, E. (2020). Studi Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 56–65.
- Atieq, M. Q. (2021). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Etos Kerja terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 175–190. <https://doi.org/10.33603/JIBM.V4I2.3981>
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/GRHRM.V1I2.54>
- Dewantara, C. H. B., Sulistiyani, E., & Hasyim, F. (2022). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial Dan Humaniora*, 27–36.
- Fitriani. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UDK Bakar. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 21–32. <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/decision/article/view/732>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. In *Penelitian Ilmu Manajemen* (Vol. 2, Issue 1).
- Locke, E. A. (1969). *What is Job Satisfaction? Organizational Behavior And Human Performance*.
- Monoarfa, M. R., Adolfini, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 242–251. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V8I1.27507>
- Putra, R. D. S., Hutama, D., Hariani, M., & Huda, K. (2021). Peran Kompensasi, Komunikasi, Etos Kerja, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Desa Kedungmaling Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto. *EMAS*, 4(2), 184–193.
- Putrayasa, I. K., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 25–37. <https://doi.org/10.32795/WIDYAAMRITA.V1I1.1144>
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378–383. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42994>
- Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. (2017). The Effect of Organizational Culture and Work Ethics on Job Satisfaction and Employees Performance. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, 6(12), 28–36.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan*

- Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Syafii, M., & Ulinuha, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) di Kota Gresik. *GEMA EKONOMI*, 7(1). <https://doi.org/10.5281/ZENODO.3477648>
- Zulher. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2). <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/enaraekonomi/article/view/1826>