



***THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE,
OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (K3), WORK DISCIPLINE, AND
MOTIVATION BOTH PARTIALLY AND SIMULTANEOUSLY ON
JOB SATISFACTION OF PT. BATAMINDO SERVICES
SININDO EMPLOYEES***

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3), DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJAKARYAWAN
PT. BATAMINDO SERVICES SININDO**

**Muchtarruddin¹, Sri Langgeng Ratnasari², Ervin Nora Susanti³, Yannik Ariyati⁴, Velya
Tri Desi⁵, Feri Andi⁶**

^{1-3,5}(Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

⁴⁻⁶(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

¹muchtarruddin-batam@bsw.com.sg, ²sarisucahyo@yahoo.com, ³ervin.nora@gmail.com,

⁴yannik@gmail.com, ⁵velya@yahoo.com,

⁶feri.andi@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan PT. Batamindo Services Sinindo yaitu sejumlah 51 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batamindo Services Sinindo, 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batamindo Services Sinindo, 3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batamindo Services Sinindo, 4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batamindo Services Sinindo, 5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Batamindo Services Sinindo, 6. Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3); Disiplin Kerja; Motivasi

Abstract

This research aims to analyze the effect of work environment, organizational culture, occupational safety and health (K3), work discipline, and motivation both partially and simultaneously on job satisfaction of employees of PT. Batamindo Services Sinindo. The type of data in this study is quantitative data. Data collection techniques using a questionnaire. The population in this study were all employees of PT. Batamindo Services Sinindo is a number of 51 people with sampling using a saturated sample technique. The results of this study indicate that: 1. Work Environment has positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Batamindo Services Sinindo, 2. Organizational culture has positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Batamindo Services Sinindo, 3. Occupational Safety and Health (K3) has positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Batamindo Services Sinindo, 4. Work discipline has positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Batamindo Services Sinindo. 5. Motivation has positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Batamindo Services Sinindo, 6. Work Environment, Organizational Culture, Occupational Safety and Health (K3), Work discipline, and Motivation simultaneously has positive and significant effects employee job satisfaction at PT.



Batamindo Services Sinindo

Keywords: *Job Satisfaction; Work Environment; Organizational Culture; Occupational Safety and Health (K3); Work Discipline; Motivation*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini majunya teknologi dan komunikasi berkembang sangat pesat sekali sehingga membawa perubahan yang sangat signifikan dalam penerapan keseharian dalam menjalankan sebuah bisnis perusahaan. Struktur persainganpun berubah menjadi sangat kompetitif dan hanya akan bisa dimenangkan oleh perusahaan yang memiliki daya saing yang tinggi. Oleh karena itu hal yang paling penting bagi perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang mana manusia sebagai penggerak perusahaan dan merupakan faktor utama untuk dapat mencapai tujuan sebuah perusahaan.

PT. Batamindo Services Sinindo adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang *Logistics Services* dalam Pengangkutan dari dan ke Batam yang mempunyai jadwal tetap untuk transportasi dari Singapore ke Batam dan merupakan *Agent of Batamindo Shipping and Warehousing* di Singapore. Menurut Hasibuan (2014) Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami seseorang sehingga menimbulkan emosi, cara berfikir serta kondisi orang tersebut. Stres kerja yang berat seperti pendaftaran asuransi yang digabung dengan pendaftaran pasien umum serta membuat rujukan antar klinik dan rumah sakit dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan serta memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman. Namun pada PT. Batamindo Services Sinindo ini masih perlu banyak perhatian dari pimpinan terkait lingkungan kerja yang karyawan inginkan.

Seperti halnya masalah kebersihan yang ada di setiap area kerja, penerangan cahaya ruangan, dan hubungan sesama rekan kerja yang masih diperlukan kekompakan dalam peningkatan kinerja. Sehingga mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan di PT. Batamindo Services Sinindo.

Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan atau instansi yang perlu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Namun pada karyawan PT. Batamindo Services Sinindo masih ada beberapa karyawan yang belum mentaati sepenuhnya aturan yang telah dibuat. Seperti dalam berbicara, berperilaku maupun dalam menerapkan budaya organisasi. Permasalahan peningkatan selanjutnya yaitu dimana karyawan masih memerlukan sarana untuk menyampaikan keterbukaan atau perasaan seorang karyawan dalam lingkungan kerja sehingga karyawan merasa memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan jaminan perusahaan dalam menjalankan operasionalnya sangatlah diprioritaskan. Bahaya yang akan diakibatkan mencakup bagian-bagian tempat kerja yang bisa berdampak pada keselamatan pekerja. PT. Batamindo Services Sinindo adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa bongkar muat, jasa transportasi *container* kargo, jasa pergudangan. Sebagai salah satu perusahaan yang ada di kota Batam PT. Batamindo Services Sinindo sudah menerapkan strategi kesehatan serta keselamatan kerja bagi karyawan. Namun tetap dibutuhkan peringatan agar tidak terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja yang mengakibatkan efektivitas kerja karyawan berkurang sehingga performa pekerja menurun.

Disiplin Kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan menaati peraturan-peraturan, norma-norma, dan tata tertib yang berlaku.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi juga sebagai sesuatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi kerja menentukan apa yang memotivasi orang dalam pekerjaannya, dimana berfokus pada identifikasi kebutuhan dan dorongan yang ada pada diri seseorang dan bagaimana kebutuhan dan dorongan tersebut diprioritaskan.

Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan, sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Jenis dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2017) mendefinisikan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan atas filsafat *positivism*, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah – kaidah ilmiah yaitu empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis dan dapat diulang.

Menurut Arikunto (2019) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15 % atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Batamindo Services Sinindo yaitu sebanyak 51 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau sampel jenuh.

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket (Kuesioner) yang mana mengumpulkan data dengan membuat daftar pertanyaan yang sistematis. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang akan diteliti sehingga mendapatkan gambaran yang jelas, dan studi pustaka adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal maupun referensi yang berkaitan dengan penelitian ini serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

HASIL ANALISIS DATA

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel 0,276 sehingga diatas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 yang artinya reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan uji kolmogrov- smirnov menunjukkan nilai *Asymp.Sig.(2 tailed)* $0,200 > 0,05$ (alpha) artinya dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki *tolerance* $0,509 > 0,10$ dan VIF sebesar 1,965. Budaya Organisasi memiliki *tolerance* sebesar $0,397 > 0,10$ dengan VIF 2,522. K3 memiliki *tolerance* $0,501 > 0,10$ dengan VIF 1,997. Disiplin kerja mempunyai *tolerance* sebesar $0,536 > 0,10$ dengan VIF 1,867. Motivasi memiliki *tolerance* $0,440 > 0,10$ dengan VIF 2,271. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini menggunakan metode *Scatterplot*, dari grafik *scatterplot* tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, penyebaran titik-titik pada pola tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan Heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut: $Y = 2.658 + 0.283X_1 + 0.333 X_2 + 0.480 X_3 + 0.578X_4 + 0.478X_5 + e$

Uji Hipotesis

Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil penelitian ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.658	2.829		.940	.352
	Lingkungan kerja	.283	.074	.263	3.816	.000
	Budaya organisasi	.333	.076	.309	4.366	.000
	K3	.480	.124	.453	3.866	.000
	Disiplin	.578	.208	.540	5.430	.000
	Motivasi	.478	.108	.340	4.430	.000

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 26, Penelitian 2023

Hasil pengujian hipotesis T, yaitu:

H1: Diketahui untuk lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai t hitung 3,816 $> t$ tabel 2,012 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).

H2: Diketahui untuk budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai t hitung 4,366 $> t$ tabel 2,012 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan

bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

H3: Diketahui untuk keselamatan dan kesehatan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai t hitung $3,866 > t$ tabel $2,012$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y).

H4: Diketahui untuk disiplin kerja (X4) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai t hitung $5,430 > t$ tabel $2,012$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X4) terhadap kepuasan kerja (Y).

H5: Diketahui untuk motivasi (X5) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai t hitung $4,430 > t$ tabel $2,012$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara antara motivasi (X5) terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji F

Uji f untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen

Tabel 2 Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.139	5	47.428	19.943	.000^b
	Residual	107.017	45	2.378		
	Total	344.157	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X1, X3, X4, X2

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 26

Diketahui nilai F hitung sebesar $19,943 > 2,417$ F tabel dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X4) dan Motivasi (X5) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Koefisiensi Determinasi (R^2)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan melihat nilai *Adjusted* R^2 .

Tabel 3 Hasil Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.654	1.542

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.20,2020

Diperoleh nilai Adjusted R square $0,654$ atau sebesar $65,4\%$, hal tersebut mempunyai arti bahwa sebesar $65,4\%$ variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan motivasi dapat menjelaskan

variabel kepuasan kerja karyawan sedangkan selisihnya 34,6 % (100 % - 65,4 %) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batamindo Services Sinindo. 2) Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batamindo Services Sinindo. 3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batamindo Services Sinindo. 4) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batamindo Services Sinindo. 5) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batamindo Services Sinindo. 6) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka beberapa hal yang bisa peneliti sarankan secara khusus terhadap PT. Batamindo *Services Sinindo* adalah: 1) Lingkungan kerja pada PT. Batamindo *Services Sinindo* dikatakan baik karena perusahaan sudah memberikan lingkungan kerja yaitu fisik maupun non fisik dengan sangat baik. Dimana dalam lingkungan atau faktor fisik dalam lingkungan kerja mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja. Penyediaan fasilitas lingkungan kerja yang sudah baik ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan. 2) Budaya organisasi pada PT. Batamindo *Services Sinindo* sudah dapat dikatakan baik dan hal ini perlu dipertahankan serta ditingkatkan oleh perusahaan dengan cara perusahaan memberikan lebih banyak lagi perhatian dan usahanya dalam meningkatkan mutu dari budaya organisasi pada perusahaan tersebut. 3) Mengingat pentingnya pengaruh pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan, maka di masa mendatang sangat diharapkan perusahaan dapat lebih menerapkan pelaksanaan program ini untuk meningkatkan kepuasan kerja. 4) Disiplin kerja yang sudah baik dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. 5) Motivasi kerja yang sudah baik dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga karyawan terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan akan menjadi nilai tambah bagi karyawan yang bersangkutan. 6) Terkait pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan diharapkan perusahaan memberikan sesuatu hal yang bisa dianggap cukup untuk menunjang hasil kepuasan kerja karyawan. Begitupun sebaliknya setiap karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan agar PT. Batamindo *Services Sinindo* mampu memenuhi kebutuhan karyawannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Budi, Mumun. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kreatif*. Universitas Buana Perjuangan Tangerang.
- Pramesti, A. A. (n.d.) .2019. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PG Rajawali 1 Unit PG Krebet Baru Malang. *Tesis. Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Malang*.
- Purnawati, N.L.G.P, Yuliasuti, I.A.I.N & Ribek, P.K. 2021. Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahendradatta Denpasar Bali*.
- Ratnasari S.L.2017. *Manajemen Kinerja*. Surabaya. Anugerah Semesta.
- Rizki, W., Sidik, N. Muhammad, R.N. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Fakultas Teknik. Program Studi Teknik Industri Universitas Pasundan*.
- Rivai.V, Ella & Sagala. J. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Murai Kencana.
- S, S., & N, H. A. 2020. Pengaruh Reward, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(1).
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, kKalitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Uhing, Y., Taroreh, N. R., & Wuwungan, Y. R. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemax Lippo Plaza Menado. *Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi*.
- Valeria, K., Tiomantara, Adiputra, I.G. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi. Program Studi Manajemen Universitas Tarumanegara Jakarta*.



DIMENSI, Volume 12 Nomor 2 : 422-429

JULI 2023

ISSN: 2085-9996

<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>

Yuliantini, T., Santoso, R. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travel Mart Jakarta Pusat. *Tesis*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta.