

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN ORGANIK PT. PELINDO SUB REGIONAL III JAWA DI SURABAYA

M. Arya Abdillah¹, Endang Iryanti²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur¹²

20012010330@student.upnjatim.ac.id¹, endang.ma@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

In running a business sector, various types of resources are definitely needed, such as capital, materials, and humans. Human Resources are one of the important assets in management to become the main center in running an organization. In this case, the company understands that employees are very valuable capital. One way for companies to get productivity from employees is by maintaining employee job satisfaction. This study aims to determine the effect of career development, work discipline, and work environment on job satisfaction of organic employees of PT. Pelindo Sub Regional III Java in Surabaya. This study determined a sample of 50 people using the proportional random sampling technique. This research method uses a quantitative method with the Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) analysis technique. The results of this study indicate that career development, work discipline, and work environment have an influence on job satisfaction of organic employees.

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

ABSTRAK

Didalam menjalankan suatu bidang bisnis atau usaha pasti butuh jenis sumber daya seperti, modal, material, dan manusia. Sumber Daya³Manusia adalah salah satu aset penting dalam manajemen untuk menjadi pusat utama dalam menjalankan sebuah organisasi. Dalam hal tersebut perusahaan mengerti akan halnya bahwa karyawan merupakan modal yang paling bernilai. Salah satu cara perusahaan mendapatkan produktivitas dari karyawan dengan cara menjaga kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan organik PT. Pelindo Sub Regional III Jawa di Surabaya. Penelitian ini penentuan sampel berjumlah 50 responden dan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan karir, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan organik.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Indonesia termasuk negara kepulauan yang mana terdapat ribuan pulau serta lautan yang luas. Daratan Indonesia memiliki 1.904.569 km² dan memiliki lautan seluas 3.288.683 km². Secara

geografis Indonesia diapit dua benua yaitu benua Asia dan Benua Australia serta diapit dua samudera yaitu Samudra Hindia dan Samudra Pasifik. Oleh sebab itu, kebutuhan alat perhubungan dan transportasi laut, guna menghubungkan

komunikasi dan meningkatkan interaksi masyarakat diberbagai bidang. Dalam membangun hubungan itu maka peran transportasi laut sangat penting (Cipta and Wibowo 2021). Jasa kepelabuhanan adalah bagian utama dari perekonomian dan memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan dan pembangunan ekonomi, yang dibuat oleh individu, bisnis, dan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan orang lain (Vidiati et al. 2023). Didalam suatu bidang bisnis atau usaha dalam menjalankannya pasti butuh jenis sumber daya seperti , modal, material, serta manusia. Sumber Daya Manusia adalah salah satu aset penting dalam manajemen untuk menjadi pusat utama dalam menjalankan sebuah organisasi.

Pada dasarnya karyawan akan memberikan semaksimal mungkin kemampuan dirinya kepada perusahaan apabila kebutuhan dan keinginannya terwujud. Keinginan dan kebutuhan tersebut dilihat sebagai acuan atau dorongan untuk seseorang melakukan sesuatu termasuk melaksanakan pekerjaan. Jika keinginan dan kebutuhan karyawan tidak terpenuhi akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu perilaku dari individu terhadap pekerjaan. Pekerjaan mewajibkan interaksi bersama rekan kerja, atasan, peraturan, dan kebijakan perusahaan, standar kerja, keadaan pekerjaan, dan lainnya. Pegawai dengan ukuran kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap hasil pekerjaannya, namun apabila pegawai tidak puas dengan pekerjaannya menampilkan sikap negatif terhadap hasil pekerjaannya (Robbins & Judge dalam Sanjani, Putri, and Putra 2021). Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah adanya variabel yang dapat mempengaruhi seperti pengembangan karir, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut hasil pra survey yang dilaksanakan dengan wawancara kepada staff sumber daya manusia mengatakan bahwa adanya ketidaksesuaian antara

penempatan pekerjaan dengan jurusan atau minat karyawan. Hal tersebut menyebabkan ada beberapa karyawan membutuhkan waktu untuk mempelajari dan menyesuaikan pekerjaan tersebut. Selain itu dalam promosi jabatan PT. Pelindo Sub Regional III Jawa di Surabaya memiliki kriteria khusus serta menggunakan *assesment* sebagai penilaian dalam promosi jabatan. Menurut (Priyono and Perkasa 2024) dimensi pengembangan karir dapat dilihat dari peluang mengikuti pelatihan kerja, peluang guna melanjutkan pendidikan, peluang mengikuti kegiatan seminar atau sertifikasi. PT. Pelindo Sub Regional III Jawa di Surabaya sering mengadakan pelatihan dan sertifikasi melalui web *portaverse*. Web *portaverse* adalah web yang berisikan mengenai pelatihan dan sertifikasi pekerja, informasi mengenai kpi dan kinerja karyawan, dan lain – lain.

Menurut data tersebut yang didapatkan dari divisi sumber daya manusia PT. Pelindo Sub Regional III Jawa di Surabaya menunjukkan bahwa tahun 2021 & 2022 mengalami capaian target dalam pelatihan. Namun pada tahun 2023 & 2024 mengalami ketidak tercapainya target pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan organik. Menurut pendapat narasumber karyawan sumber daya manusia, hal itu terjadi karena pada tahun 2021 & 2022 belum adanya penerapan aturan mengenai durasi 50 jam belajar dalam satu tahun untuk mengikuti pelatihan serta pemberian tugas dan laporan ketika mengikuti pelatihan.

PT. Pelindo Sub Regional Jawa III Surabaya selain memberikan pelatihan kepada karyawan organiknya juga memberikan sanksi dan teguran bagi karyawan yang melanggar kedisiplinan. Pelanggaran kedisiplinan salah satu contohnya seperti mengenai keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan organiknya. Menurut hasil pra survey dengan wawancara kepada staff sumber daya manusia PT. Pelindo Sub Regional III Jawa di Surabaya memberikan sanksi dan

teguran berupa secara lisan, surat peringatan, dan sanksi tegas.

Lalu untuk alasan mengenai keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan organik yaitu mengantar keluarga terlebih dahulu ke tempat tujuannya, bersikap santai tidak terburu – buru pada saat berangkat kerja sehingga menyebabkan keterlambatan, jarak dari rumah ke kantor cukup jauh, dan lain - lain. Tidak hanya mengenai keterlambatan saja melainkan, adanya karyawan organik dalam mengenakan outfit kerja kurang rapi dan tidak sesuai dengan aturan yang telah ditentukan perusahaan karena padatnya aktivitas kerja sehingga karyawan organik menjadi tidak sadar bahwa bajunya kurang rapi, seragam kerjanya masih dalam cucian, seragamnya terselip, dan lain-lain. Selain itu adanya karyawan yang makan saat jam kerja dan menonton *youtube* pada saat jam kerja. PT. Pelindo Sub Regional III Jawa di Surabaya memiliki waktu kerja pada pukul 08.00 sampai pukul 17.00 dan jam istirahat pada pukul 12.00 hingga pukul 13.00.

Menurut Ganyang (2019) disiplin kerja disebabkan oleh beberapa faktor antara lain yaitu adanya tujuan dan peraturan yang jelas dari perusahaan, adanya pengarahan dan pengawasan kepada karyawan, adanya *reward and peunishment* kepada karyawan, dan adanya lingkungan kerja kondusif. Dalam suatu keadaan lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika karyawan dapat melakukan aktivitas optimal, sehat, tenang dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut karyawan dan waktu kerja yang banyak serta tidak terdukungnya sistem kerja yang baik. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, termasuk juga hubungan kerja antara karyawan lainnya (Soejarminto and Hidayat 2022).

Menurut hasil pra survey yang dilaksanakan dengan wawancara kepada staff sumber daya manusia menunjukkan bahwa terdapatnya lingkungan kerja yang kurang kondusif dari sisi lingkungan kerja

fisik maupun non fisik. Untuk dari sisi lingkungan kerja fisik kurang kondusif dengan alasan ac nya kurang dingin, perlu di *upgrade* perangkat komputer, diberikan alat pembuat kopi, kulkas, dan lain – lain. Lalu dari sisi lingkungan kerja non fisik kurang kondusif dengan memiliki sikap toxic, suka memihak, individualisme, tidak mau mengalah dan lain - lain.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir pegawai yang baik menurut Moenir dalam Panggabean et al. (2022) ialah langkah yang mana perusahaan mentransformasi kelas dan jabatan pegawai dalam perusahaan. Pengembangan karir adalah langkah terstruktur yang berusaha meningkatkan keterampilan, wawasan, kecakapan individu untuk meraih tujuan karir. Proses ini menyertakan sejumlah aktivitas seperti pelatihan, pendidikan yang berkelanjutan, pengalaman kerja, kesadaran setiap pribadi untuk mengenali positif dan negatif pribadi seseorang. Dengan demikian, pengembangan karir menjadi penting untuk keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan karir jangka panjang.

Disiplin Kerja

Disiplin dapat diartikan sebagai wujud penaganan diri dan latihan teratur pegawai menampilkan keseriusan kelompok internal. Disiplin tercipta dalam pribadi karyawan mewujudkan pekerjaan serta tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan, bisa memperbanyak semangat kerja dan kepuasan kerja untuk meraih target kerja perusahaan (Simamora dalam Putri and Kustini 2021)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah sesuatu yang berada di area karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan bobot pekerjaan yang dilimpahkan perusahaan. Perusahaan wajib memberikan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyediakan rasa aman dan nyaman untuk karyawan. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor utama semangat kerja karyawan. Karena tidak semua karyawan merasa puas dengan tempat kerja.

Perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja positif akan membuat karyawan merasa bahwa lingkungan pekerjaannya sudah sesuai dengan harapan (Muhammad Ilham Yudhan Wijaya 2023).

Kepuasan Kerja

Menurut Yeni Setiani (2023) mencetuskan bahwa kepuasan kerja ialah ekspresi kepuasan pegawai mengenai bagaimana pekerjaan pegawai dapat memberikan manfaatnya. Kepuasan kerja diartikan sebagai hasil keterikatan pengalaman pegawai dalam keterikatannya dengan penilaiannya sendiri seperti yang telah diharapkan dari pekerjaan. Persepsi tersebut dapat di sederhanakan bahwa kepuasan kerja ialah perilaku dari individu dan termasuk umpan balik terhadap pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data yang digunakan penelitian ini ialah data primer yang didapatkan secara langsung dari karyawan organik PT. Pelindo Sub Regional III Jawa di Surabaya dengan cara menyebarkan kuesioner. Lalu untuk data sekunder data yang didapatkan dari divisi humas dan divisi sumber daya manusia. Dalam Populasi penelitian ini ialah karyawan organik PT. Pelindo Sub Regional III Jawa yang ada di Surabaya. Dengan menentukan sample menggunakan rumus slovin sehingga sampel yang dipakai berjumlah 50 responden dengan memakai teknik *proposional random sampling*. Pada saat penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert dengan tingkat 1 sampai 5 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Partial Least Square* (PLS) adalah *software* yang berfungsi sebagai olah data serta metode untuk mengkonstruksi model yang bisa meramalkan ketika faktor-faktor terlalu banyak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. *Loading Factor*

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir
X1.1				0,822
X1.2				0,873
X1.3				0,859
X1.4				0,908
X2.1	0,922			
X2.2	0,867			
X2.3	0,952			
X2.4	0,938			
X2.5	0,795			
X3.1			0,839	
X3.2			0,833	
X3.3			0,888	
X3.4			0,866	
X3.5			0,890	
X3.6			0,808	
Y1.1		0,880		
Y1.2		0,902		
Y1.3		0,931		

Sumber : Diolah peneliti, 2024

Nilai yang ada di *Convergent Validity* memperlihatkan validitas atas indikator – indikator pengukuran. Nilai convergent validity ditunjukkan dengan nilai loading factor variabel independen dan dependen. Nilai yang diharapkan adalah > 0.7 (Musyafi 2021). Dari hasil diatas menunjukkan bahwa setiap indikator pada variabel pengembangan karir, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai outer loadings $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator sudah memenuhi *Convergent Validity*.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2 *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (IO/STD EV)	P Values
Disiplin Kerja > Kepuasan Kerja	0,369	0,387	0,161	2,298	0,022
Lingkungan Kerja > Kepuasan Kerja	0,403	0,386	0,166	2,432	0,015
Pengembangan Karir > Kepuasan Kerja	0,241	0,249	0,094	2,557	0,011

Sumber : Diolah peneliti, 2024

1. H1 = Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien path sebesar 0,241, dimana nilai p-values = 0,011 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%).
2. H2 = Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien path sebesar 0,369, dimana nilai p-values = 0,022 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%).
3. H3 = Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien path sebesar 0,403, dimana nilai p-values = 0,015 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%).

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data yang didapat dari smart PLS menampilkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelindo Sub Regional III Jawa Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Onsardi and Tamsi, (2023) yang menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bio Nusantara Teknologi.

Fakta dilapangan mengenai Pengembangan Karir yang ada di PT. Pelindo Sub Regional III Jawa di Surabaya adanya karyawan yang tidak lolos dalam mengikuti *assesment* mengikuti kenaikan jabatan yang diadakan oleh perusahaan. PT. Pelindo Sub Regional III Jawa di Surabaya memiliki kriteria khusus serta menggunakan *assesment* sebagai penilaian dalam promosi jabatan. Dalam pengembangan karir pendidikan menjadi faktor penunjang karyawan guna

mendapatkan karir yang optimal. Pendidikan yang dimaksud seperti pendidikan formal, sertifikasi, dan pelatihan guna menunjang wawasan serta keahlian karyawan organik dalam menduduki suatu jabatan tertentu. Ketika karyawan mendapatkan pendidikan yang baik sehingga memiliki wawasan dan keahlian yang mumpuni guna menunjang pengembangan karir yang optimal maka dapat meningkatkan kepuasan kerja

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data diperoleh dari smart PLS menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelindo Sub Regional III Jawa Surabaya. Hal ini serupa seperti penelitian yang dilaksanakan oleh Nurdin et al., (2023) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prisma Kecamatan Pedurungan.

Fakta dilapangan mengenai Disiplin Kerja yang ada di PT. Pelindo Sub Regional III Jawa di Surabaya adanya karyawan yang terlambat, adanya karyawan organik dalam mengenakan outfit kerja yang kurang rapi, dan adanya karyawan yang makan saat jam kerja dan menonton *youtube* pada saat jam kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data didapat dari smart PLS menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelindo Sub Regional III Jawa Surabaya. Indikator keempat memiliki mean paling tinggi daripada indikator lain. Indikator tersebut adalah "Saya merasa nyaman dengan rekan kerja ketika berada di kantor". Hal ini sesuai penelitian yang dilaksanakan oleh Rachmah, (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Artomulyo Grosir Yogyakarta.

Fakta dilapangan mengenai lingkungan kerja di PT. Pelindo Sub Regional III Jawa di Surabaya Untuk dari sisi lingkungan kerja fisik kurang kondusif dengan alasan ac nya kurang dingin, perlu di *upgrade* perangkat komputer, diberikan alat pembuat kopi, kulkas, dan lain – lain. Lalu dari sisi lingkungan kerja non fisik kurang kondusif dengan memiliki sikap toxic, suka memihak, individualisme, tidak mau mengalah dan lain - lain.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian telah dilaksanakan maka bisa diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelindo Sub Regional III Jawa Surabaya. Selain itu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelindo Sub Regional III Jawa Surabaya. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelindo Sub Regional III Jawa Surabaya.

Dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan dimanfaatkan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan adalah Pengembangan Karir yang terjadi di PT. Pelindo Sub Regional III Jawa dapat dioptimalkan lagi terutama dalam segi pendidikan bagi karyawan untuk meningkatkan wawasan, keahlian, serta keterampilan karyawan, Disiplin Kerja yang terjadi pada karyawan organik di PT. Pelindo Sub Regional III Jawa Surabaya dapat ditingkatkan lagi. Serta dapat membuat program mengenai kedisiplinan pegawai seperti pemberian reward kepada pegawai agar memiliki motivasi untuk bertingkah laku baik sesuai dengan ketentuan perusahaan, Lingkungan Kerja yang ada di PT. Pelindo Sub Regional III Jawa Di Surabaya dapat ditingkatkan lagi dalam segi rekan kerja agar menjadi

lebih kondusif sehingga membuat karyawan organik merasa nyaman ketika berada di kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Cipta, Rai Surya, and Dedi Wibowo. 2021. “Analisa Financial Distress Menggunakan Metode Altman (Z–Score) Untuk Memprediksi Kebangkrutan (Pada Perusahaan Pelayaran Terdaftar Bei 2016-2019).” *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 1 (2): 124–38.
- Ganyang, Machmed Tun. 2019. “Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Realita.” *In Media*.
- Muhammad Ilham Yudhan Wijaya. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Djohartex*.
- Musyafi, Ayyatulloh Michael Hera Khairunnisa Dwi Kismayanti Respati. 2021. *KONSEP DASAR STRUCTURAL EQUATION MODEL - PARTIAL LEAST SQUARE MENGGUNAKAN SMART PLS*. Edited by Della Anastiya Putri. Tangerang Selatan: Pascal Books. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=KXpjEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=related:GauSw6dAGgcJ:scholar.google.com/&ots=e0Xi58vp7M&sig=aHYDHNq2fIjcCNQ7bTy9r7EEcuI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.
- Nurdin, Ali, Febrian Valentino, Eta Baskoro, Universitas Semarang, Kota Semarang, Universitas Semarang, Kota Semarang, et al. 2023. “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA KECAMATAN PEDURUNGAN.Pdf.” *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi* 21 (2): 623–30.
- Onsardi, Onsardi, and Fenni Lestari Tamsi. 2023. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt

- Bio Nusantara Teknologi.” (*JEMS Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains* 4 (1): 109–17. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4433>.
- Panggabean, Feby Anggita, Desi Renika Hutapea, Mayang Sari M Siahaan, and Jholant Bringg Luck Amelia Br Sinaga. 2022. “PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) MEDAN AREA-1.” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 6 (2): 913–33.
- Priyono, Muhamad Irfan, and Didin Hikmah Perkasa. 2024. “Determinan Faktor Pengembangan Karir Karyawan: Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Karakteristik Individu.” *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 17 (2): Irfan-Priyono.
- Putri, Fanny Iswara, and Kustini Kustini. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya.” *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual* 6 (3): 629. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>.
- Rachmah, Yulia. 2020. “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.
- Sanjani, Didi Rafi, Desy Fadilah Adina Putri, and Haedar Putra. 2021. “Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Stikes Griya Husada Sumbawa.” *Jurnal Kesehatan Dan Sains* 4 (2): 43–55. <http://jurnal.lppmstikesghs.ac.id/index.php/jks/article/view/72>.
- Soejarminto, Yos, and Rahmat Hidayat. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang.” *Ikraith-Ekonomika* 6 (1): 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>.
- Vidiati, Cory, Asep Muhamad Ramdan, Anang Martoyo, Agung Supriyadi, Leni Susanti, Leonita Siwiyanti, Ahmad Rimba Dirgantara, Yosi Fahdillah, and Efi Hikmawati. 2023. *Manajemen Usaha Jasa. Jurnal Ilmu Pendidikan*. Vol. 7.
- Yeni Setiani, Wenny Desty Febrian. 2023. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta.” *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 1 (1): 279–92. <https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529>.