



## Determinasi Kepuasan Kerja Karyawan: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pada CV. Dynasty Group

Theodorus Kristianto<sup>1</sup>, Salfin Tandidatu<sup>2</sup>, Mince Anggreyani<sup>3</sup>

Departemen Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan, Tarakan, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

\*Email Korespodensi: [theo.stiebultar@gmail.com](mailto:theo.stiebultar@gmail.com)

Diterima: 03-04-2026 | Disetujui: 13-04-2026 | Diterbitkan: 15-04-2026

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of work environment and work discipline on employee job satisfaction at CV. Dynasty Group in Tarakan City. The study employed a quantitative approach using a survey method involving 37 employees as the sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work environment and work discipline have a positive and significant effect on job satisfaction, both partially and simultaneously. Work discipline is identified as the most dominant variable influencing job satisfaction. Simultaneously, both variables have a very strong effect, contributing 81.9% to explaining the variation in employee job satisfaction. These findings suggest that improving the quality of the work environment and implementing effective work discipline are essential factors in enhancing employee job satisfaction.*

**Keywords:** work environment, work discipline, job satisfaction, employees, hospitality.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dynasty Group di Kota Tarakan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 37 karyawan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Secara simultan, kedua variabel memiliki pengaruh yang sangat kuat dengan kontribusi sebesar 81,9% dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penerapan disiplin kerja yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

**Katakunci:** Lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, karyawan, perhotelan.

### Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Kristianto, T., Tandidatu, S., & Anggreyani, M. (2026). Determinasi Kepuasan Kerja Karyawan: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pada CV. Dynasty Group. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia, 2(1), 267-274. <https://doi.org/10.63822/x0697406>

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan organisasi, terutama pada industri perhotelan yang sangat bergantung pada kualitas layanan. Tingginya tingkat interaksi antara karyawan dan pelanggan menjadikan kepuasan kerja sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja, loyalitas, dan keberlanjutan perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kondisi kerja, hubungan sosial, dan sistem organisasi (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks ini, perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik aspek fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian Raziq dan Maulabakhsh (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Rustandi dan Nankus (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dalam industri perhotelan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Selain itu, penelitian Patrichi et al. (2025) dalam sektor hospitality menemukan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta retensi karyawan.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2019). Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan adanya tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menciptakan keteraturan dan efisiensi kerja. Penelitian Santoso dan Sidik (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian terbaru oleh Prasetyo dan Marbun (2025) juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam sektor jasa. Selain itu, penelitian Farid et al. (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja bersama dengan lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada industri perhotelan.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*). Pertama, sebagian besar penelitian dilakukan pada perusahaan besar atau sektor industri tertentu, sehingga belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji perusahaan skala menengah di daerah seperti Kota Tarakan. Kedua, terdapat perbedaan hasil penelitian terkait variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, di mana beberapa penelitian menempatkan lingkungan kerja sebagai faktor utama, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih dominan. Ketiga, penelitian yang mengkaji secara simultan kedua variabel tersebut dalam konteks industri perhotelan lokal masih terbatas.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu terletak pada objek penelitian yang berfokus pada CV. Dynasty Group sebagai perusahaan perhotelan di Kota Tarakan dengan karakteristik jumlah karyawan yang relatif kecil namun memiliki intensitas pelayanan yang tinggi. Selain itu, penelitian ini juga menguji secara simultan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan (3) apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, hipotesis penelitian ini adalah H1: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, H2: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan H3: lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dynasty Group di Kota Tarakan, baik secara parsial maupun simultan, serta menentukan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini menekankan pada pengukuran variabel serta pengujian hipotesis melalui analisis statistik (Creswell, 2014).

Penelitian dilaksanakan pada CV. Dynasty Group yang bergerak di bidang perhotelan di Kota Tarakan, Kalimantan Utara, yang mengelola Dynasty Hotel dan Dyamont Hotel. Waktu penelitian dilaksanakan pada tahun berjalan dengan menyesuaikan proses pengumpulan data di lapangan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik perusahaan yang memiliki aktivitas operasional tinggi dalam industri jasa dengan jumlah karyawan yang relatif terbatas.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV. Dynasty Group yang berjumlah 37 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), skala Likert merupakan metode yang efektif dalam mengukur sikap, persepsi, dan opini individu.

Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator yang telah teruji dalam literatur. Variabel lingkungan kerja diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017), yang meliputi aspek lingkungan fisik dan nonfisik. Variabel disiplin kerja diukur menggunakan indikator dari Hasibuan (2019), yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Sementara itu, variabel kepuasan kerja diukur berdasarkan indikator dari Robbins dan Judge (2017), yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu mengukur variabel secara akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor item dengan skor total, sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach Alpha dengan nilai minimum 0,70 (Ghozali, 2018).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi yang diperlukan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018).

Penelitian ini tidak menggunakan basis data eksternal atau repositori terbuka, melainkan menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, sehingga tidak memerlukan kode akses data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil analisis data dalam penelitian ini disajikan secara ringkas melalui uji regresi linear berganda yang meliputi uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**Tabel 1. Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.975	1.281		3.104	.004
	Disiplin Kerja	.230	.025	.687	9.074	.000
	Lingkungan Kerja	.101	.018	.435	5.748	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah spss

Berdasarkan hasil uji t pada tabel *Coefficients*, diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 9,074 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar 0,230, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,748 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar 0,101, yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, kedua variabel secara parsial terbukti berpengaruh signifikan, namun disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 76,721 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan signifikan.

**Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.186	2	30.593	76.721	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.558	34	.399		
	Total	74.744	36			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olah spss

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.905 <sup>a</sup>	.819	.808	.63147	.819	76.721

Sumber: Hasil Olah spss

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R Square sebesar 0,819 yang menunjukkan bahwa sebesar 81,9% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti kompensasi, kepemimpinan, atau motivasi kerja. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,808 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, model tetap memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,748 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan juga diterima. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 9,074 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, nilai koefisien yang lebih besar menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan juga diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung

sebesar 76,721 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5,748 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hasil ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kondisi kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, penelitian Raziq dan Maulabakhsh (2015) serta Heimerl et al. (2020) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, khususnya dalam sektor jasa seperti perhotelan.

Selanjutnya, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 9,074 dan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Nilai ini lebih besar dibandingkan variabel lingkungan kerja, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja mampu menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam pekerjaan, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan puas. Temuan ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2019) dan Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang tertib dan kondusif. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Santoso dan Sidik (2020) serta Putra et al. (2025) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai  $F$  hitung sebesar 76,721 dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran yang sangat kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja memberikan dukungan kondisi kerja, sedangkan disiplin kerja memastikan keteraturan dalam pelaksanaan tugas, sehingga keduanya saling melengkapi dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Diaz-Carrion dan Navajas-Romero (2020) yang menyatakan bahwa kondisi kerja dan perilaku kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam industri hospitality.

Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,819 menunjukkan bahwa 81,9% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penerapan disiplin kerja yang baik merupakan strategi yang sangat efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, khususnya dalam industri perhotelan

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dynasty Group di Kota Tarakan. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Di sisi lain, disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja memiliki peran penting dalam menciptakan keteraturan dan efektivitas kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan kepuasan kerja, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 81,9%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada sektor perhotelan, bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dicapai melalui perbaikan kondisi lingkungan kerja serta penerapan disiplin kerja yang konsisten dan berkeadilan. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fasilitas fisik maupun hubungan kerja antar karyawan, serta memperkuat sistem disiplin kerja yang jelas dan terstruktur. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Diaz-Carrion, R., & Navajas-Romero, V. (2020). The influence of working conditions on job satisfaction in the hospitality sector. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102631. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102631>
- Farid, R., Jonathan, J., & Rohani, S. (2025). Antecedent analysis of job satisfaction in the hospitality industry sector. *Journal of Management*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Heimerl, P., Haid, M., & Benedikt, L. (2020). Job satisfaction in the hospitality industry: The role of work environment. *SAGE Open*, 10(4), 1–14. <https://doi.org/10.1177/2158244020982998>
- Patrichi, I. C., Edu, T. M., Gheorghe, C. M., & Antonovici, S. C. (2025). Exploring the interplay between job satisfaction and employee retention in hospitality sector. *Sustainability*, 17(20), 8971. <https://doi.org/10.3390/su17208971>
- Prasetyo, A., & Marbun, D. P. (2025). Analysis of the effect of discipline on employee performance. *Journal of Applied Business and Economics*.
- Putra, R. S., Agustina, T. S., & Aziz, A. A. B. (2025). The effect of work discipline on employee job satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 45–56.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia*

- Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rustandi, D., & Nankus, I. A. (2024). The impact of work environment on employee job satisfaction in hospitality industry. *Golden Ratio of Data*.
- Santoso, J. B., & Sidik, Y. (2020). The influence of work discipline on job satisfaction. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 115, 45–50.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business* (7th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.