

**ANALISIS MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN REALIZM**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen



OLEH:

ICHA PARLISTA FEBRIASARI

NPM: 16.1.02.02.0080

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh:

ICHA PARLISTA FEBRIASARI

NPM: 16.1.02.02.0080

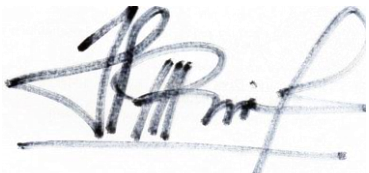
Judul:

**“ANALISIS MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN REALIZM”**

Telah Disetujui Untuk Diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 14 Juli 2023

Pembimbing I



RESTIN MEILINA, M.M
NIDN. 0721058605

Pembimbing II



SIGIT WISNU SETYA B., M.M
NIDN. 0720108202

Skripsi oleh:

ICHA PARLISTA FEBRIASARI

NPM: 16.1.02.02.0080

Judul:

**“ANALISIS MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN REALIZM”**

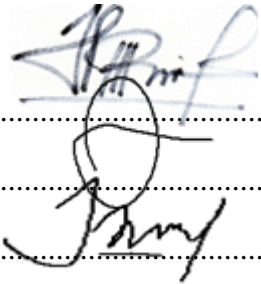
Telah Disetujui Untuk Diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 14 Juli 2023

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia Penguji:

- | | | |
|--------------|-----------------------------------|---------|
| 1. Ketua | : Restin Meilina, M.M | (.....) |
| 2. Penguji 1 | : Basthoumi Muslih, M.M | (.....) |
| 3. Penguji 2 | : Sigit Wisnu Setya B., S.E., M.M | (.....) |



Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. SUBAGYO, M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Icha Parlita Febriasari

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/tanggal lahir : Kediri, 4 Februari 1997

NPM : 16.1.02.02.0080

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah ditgerbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,
Yang menyatakan,

ICHA PARLISTA FEBRIASARI
NPM: 16.1.02.02.0080

MOTTO

“Satu-satunya cara untuk melakukan pekerjaan yang hebat adalah dengan mencintai apa yang kamu lakukan.”

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Realizm” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor UNP PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
4. Sigit Wisnu Setya B., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen.
6. Almamaterku Universitas Nusantara PGRI Kediri.
7. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 14 Juli 2023

ICHA PARLISTA FEBRIASARI

NPM: 16.1.02.02.0080

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	9
A. Kajian Teori.....	9
1. Kepuasan Kerja Karyawan	9
2. Motivasi Kerja	13
3. Lingkungan Kerja	18
4. Disiplin Kerja.....	22
B. Hasil Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Berpikir	33
D. Kerangka Konseptual	37
E. Hipotesis	39
METODE PENELITIAN	40
A. Variabel Penelitian.....	40

1.	Identifikasi Variabel Penelitian	40
2.	Definisi Operasional Variabel	40
B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	42
1.	Pendekatan Penelitian.....	42
2.	Teknik Penelitian.....	42
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	43
1.	Tempat Penelitian.....	43
2.	Waktu Penelitian	43
D.	Populasi dan Sampel.....	43
1.	Populasi	43
2.	Sampel	43
E.	Instrumen Penelitian.....	44
1.	Pengembangan Instrumen.....	44
2.	Validitas dan Reliabilitas Instrumen	46
F.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	50
1.	Sumber Data	50
2.	Teknik Pengumpulan Data.....	51
G.	Teknik Analisis Data.....	52
1.	Analisis Deskriptif	52
2.	Analisis Kuantitatif	52
	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A.	Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	58
1.	Sejarah Singkat Distro Realizm87	58
2.	Struktur Organisasi Distro Realizm87	58
3.	Visi dan Misi Realizm87	60

4. Karakteristik Responden.....	61
B. Deskripsi Data Variabel.....	63
C. Analisis Data	67
1. Pengujian Asumsi Klasik.....	68
2. Analisis Regresi Linier Berganda	71
D. Pengujian Hipotesis	73
1. Uji t (parsial).....	73
2. Uji F (simultan).....	75
3. Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	75
E. Pembahasan.....	76
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	76
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	77
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	78
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	79
SIMPULAN DAN SARAN.....	80
A. Simpulan.....	80
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN 1.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penjualan Produk Realizm Per Tahun dalam satuan Rupiah.....	5
Tabel 2. Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen.....	45
Tabel 4. Hasil Validitas Instrumen Penelitian.....	47
Tabel 5. Hasil Reliabilitas.....	50
Tabel 6. Jenis Kelamin Responden.....	61
Tabel 7. Usia Responden	62
Tabel 8. Tingkat Pendidikan Responden	62
Tabel 9. Kategori Masing-Masing Variabel	64
Tabel 10. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja	64
Tabel 11. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja.....	65
Tabel 12. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja	66
Tabel 13. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja.....	67
Tabel 14. Hasil Uji Normalitas.....	69
Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas.....	70
Tabel 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	71
Tabel 17. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	71
Tabel 18. Hasil Uji t (Parsial).....	73
Tabel 19. Hasil Uji F (Simultan)	75
Tabel 20. Hasil Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konsep	38
Gambar 2. Struktur Organisasi Realizm87	60

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN ANGKET KUESIONER PENELITIAN 85

ABSTRAK

Icha Parlista Febriasari: Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Realizm, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2003

Kata Kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja.

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa kepuasan kerja karyawan yang terjadi di Realizm. Dimana fenomena yang terjadi disebabkan oleh permasalahan yang ada di dalam perusahaan yakni dalam hal motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan Realizm.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm, (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm, (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm, dan (4) mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Realizm sebanyak 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel

menggunakan teknik Sampling Jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS for windows versi 23.

Simpulan dari penelitian ini adalah (1) motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm, (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Realizm, (3) disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Realizm, dan (4) motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Realizm. Dari hasil penelitian ini diharapkan pihak perusahaan Realizm dapat meningkatkan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan Realizm.

ABSTRACT

Icha Parlista Febriasari: Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Realizm, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2003

Keywords: *work motivation, work environment, work discipline, job satisfaction.*

This research is motivated by employee job satisfaction that occurs in Realizm. Where the phenomenon that occurs is caused by problems that exist within the company, namely in terms of work motivation, work environment and work discipline of Realizm employees.

This study aims to (1) know and analyze the effect of work motivation on employee job satisfaction in Realizm, (2) know and analyze the effect of the work environment on employee job satisfaction in Realizm, (3) know and analyze the effect of work discipline on employee job satisfaction in Realizm, and (4) know and analyze the effect of w

ork motivation, work environment, and work discipline on employee job satisfaction in Realizm.

This type of research uses a quantitative approach. Data collection by distributing questionnaires. The population in this study is all Realizm employees as many as 35 employees. The sampling technique uses the Saturated Sampling technique. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS software for windows version 23.

The conclusions of this study are (1) work motivation affects employee job satisfaction in Realizm, (2) work environment affects Realizm employee job satisfaction, (3) work discipline affects Realizm employee job satisfaction, and (4) work motivation, work environment, and work discipline simultaneously affect Realizm employee job satisfaction. From the results of this study, it is expected that the Realizm company can increase work motivation, work environment and work discipline in order to increase job satisfaction in Realizm employees.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin atau sarana prasarana modern dan canggih, tetapi justru tergantung kepada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016:321). Sumber daya manusia saat ini menjadi pusat perhatian bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang ketat, hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan harus dapat mendidik sumber daya manusia dengan tujuan untuk menciptakan adanya karyawan yang profesional, hal ini yang mendorong adanya kepuasan kerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rosento (2019:2), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia yang terampil sangat dibutuhkan dalam seluruh bagian di perusahaan. Perusahaan dituntut untuk lebih teliti dalam

mengelola sumber daya manusia, yaitu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena para karyawan merupakan faktor yang sangat terpenting dibalik kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam mencapai suatu kesuksesan. Menurut Sedarmayanti (2017:166), *Job satisfaction is the result of an employee's conclusion about the comparison between the expected work results and the results obtained*. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang membuat kepuasan kerja karyawan meningkat.

Motivasi menjadi aspek yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan bila menginginkan karyawannya dapat memberikan nilai dan kontribusi positif terhadap terwujudnya tujuan perusahaan, karena karyawan yang memiliki motivasi kerja baik akan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Menurut Setiana (2019:86) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang rendah akan merugikan perusahaan, karena rendahnya motivasi kerja akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor pendorong atau penggerak dalam bekerja bagi karyawan suatu perusahaan. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja keras, yang dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mempengaruhi pencapaian tujuan

perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan semangat dan puas dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan akan memberikan hasil yang maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha, Syahrani, & Hadini (2022) menunjukkan hasil bahwa motivasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain motivasi, kepuasan kerja juga didukung adanya lingkungan kerja. Dalam penelitian Yumhi (2021) juga menunjukkan hasil bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain motivasi, untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2017:43), “lingkungan kerja” adalah “bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Nur Wahyuni Zain, (2019) menunjukkan hasil lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pemenuhan lingkungan kerja yang tepat membuat karyawan nyaman dan puas dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dhea Kanasari, (2021)

juga menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada perusahaan terkait. Menurut Singodimedjo (2016:159), disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Penerapan disiplin yang adil dapat memberikan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha, Syahrani, & Hadini (2022) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Yumhi (2021) pun menunjukkan hasil yang serupa yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Realizm sebagai perusahaan yang bergerak di dalam industri *fashion* (distro) dalam menjalankan bisnisnya telah menerapkan sistem pengendalian kualitas produksi perusahaan, untuk sampai pada pencapaian saat ini yang menjadi sebuah *trend setter fashion* anak muda maka diperlukannya peningkatan kapasitas dan keterbaruan desain produksi. Namun terjadi penurunan dan fluktuasi realisasi penjualan adalah sebagai akibat dari penurunan kepuasan kerja karyawan sehingga menuntut kinerja dari para karyawannya secara maksimal. Dengan tuntutan seperti itu

karyawan tidak lepas dengan adanya rasa terbebani sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya dapat berakibat terhadap produktivitas perusahaan. Penurunan tersebut tampak pada tabel berikut:

Tabel 1. Penjualan Produk Realizm Per Tahun dalam satuan Rupiah

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan
2020	360.000.000	296.000.000
2021	360.000.000	231.000.000
2022	840.000.000	980.000.000

Sumber: Data Primer, 2023

Masalah yang saat ini dihadapi pada Realizm adalah motivasi kerja yang dialami karyawan yang kurang optimal yang dibuktikan dari tingkat kesalahan produksi dalam bekerja dan seringnya kesalahan desain yang mengakibatkan konsumen komplain. Lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dibuktikan dengan fasilitas toilet perusahaan yang tidak terawat serta kamera pengaman (CCTV) banyak yang tidak berfungsi dan sering *error*. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut akan menyebabkan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan. Karyawan yang sering datang terlambat serta tidak masuk kerja sesuai jadwal menjadikan tingkat disiplin karyawan yang rendah.

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Realizm”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan yaitu:

1. Motivasi kerja yang menurun dibuktikan dari tingkat kesalahan produksi dalam bekerja dan seringnya komplain dari konsumen akibat kesalahan proses produksi.
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dibuktikan dengan fasilitas toilet perusahaan yang tidak terawat serta kamera pengaman banyak yang tidak berfungsi dan sering *error*.
3. Karyawan yang sering datang terlambat serta tidak masuk kerja sesuai jadwal menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan yang rendah.
4. Penurunan dan fluktuasi realisasi penjualan.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini agar tidak menyimpang dan pembahasan selanjutnya tidak meluas, maka dalam pembahasan ini peneliti:

1. Membatasi adanya variabel yang digunakan pada penelitian ini pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Tempat penelitian hanya pada Realizm Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, agar suatu permasalahan lebih tampak jelas maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm Kediri?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm Kediri?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm Kediri?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah di atas maka dapat diketahui tujuan penelitian yaitu :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm Kediri.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm Kediri.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm Kediri.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan

kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

- a. Dapat dijadikan bahan evaluasi dan pengambilan kebijakan terkait motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Realizm Kediri Kediri.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengaplikasian ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang penerapan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang kepuasan kerja karyawan.
- b. Dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol.4, No.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT BALI BUSANA KREASI DI KABUPATEN BADUNG). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6).
- Fahmi (2017). Pengaruh Tunjangan Profesi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) Sub Rayon I Kabupaten Agam. *Jurnal Al-Fikrah*, 5(2), 113-122.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFU UGM.
- Handoko, T., & Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gama Media.

- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, S. A., Syahrani, & Hadini, M. (2022). ANALISIS DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO SKANDINAVIA BANJARMASIN. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*.
- Rosento, & Karlina, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sardina, A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Prosiding Manajemen, Volume 6*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Singodimedjo Markum. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sinaga, S., Gea, D., Simanjuntak, F. A. K., & Rangkuti, D. A.. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS RETAIL

INDONESIA

- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2009). Metode penelitian Bisnis: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif R&D. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 02–12.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yumhi (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja*
- Zain, D. N. W.. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris Pada PT Matahari Department Store Artos Magelang)*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG.