

PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. CAHAYA INSANI SLEMAN

^{1*}Inayat Hanum Indriati, ²Natalia Ratna Ningrum, ³Anggun Anggita, ⁴Dewi Septiawati

^{1,2,3,4}Fakultas Bisnis dan Hukum Universitas PGRI Yogyakarta

^{1*}e-mail: inayat@upy.ac.id

Abstract: The purpose of this research is to examine the influence of workload, work discipline and work environment on the job satisfaction of employees in the Production Department of CV. Cahaya Insani Sleman. The research uses a quantitative approach. The research was conducted from January to August 2025, using 60 respondents taken using saturated sampling techniques. Interviews and questionnaires were used as data collection techniques. Multiple linear regression was used to test the hypothesis. The research resulted in workload having a negative influence with a regression coefficient of -0.864 and sig 0.000 < 0.05, while work discipline (regression coefficient of 0.512 and sig 0.000 < 0.05) and work environment (regression coefficient of 0.457 and sig 0.000 < 0.05) had a positive influence on job satisfaction. Simultaneously, workload, work discipline and work environment influence job satisfaction, with an F value of 34.692 and sig 0.000 < 0.05 and an Adjusted R Square of 0.631 and the remainder of 0.369 is influenced by other variables outside this research model. This study recommends the importance of cooperation with third parties to assist the production process, the existence of strict sanctions to establish employee work discipline, increasing air ventilation, regulating lighting and effective communication between employees.

Keywords: Workload, Work Discipline, Work Environment, Job Satisfaction

Abstrak: Tujuan riset ini adalah menelaah pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Produksi CV. Cahaya Insani Sleman. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pelaksanaan penelitian dimulai bulan Januari sampai Agustus 2025, dengan menggunakan responden sebanyak 60 orang yang diambil dengan teknik sampel jenuh. Wawancara dan kuesioner sebagai teknik pengambilan data. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis. Penelitiannya menghasilkan beban kerja memberikan pengaruh negative dengan koefisien regresi -0,864 dan sig 0,000 < 0,05, sedangkan disiplin kerja (koefisien regresi sebesar 0,512 dan sig 0,000 < 0,05) serta lingkungan kerja (koefisien regresi sebesar 0,457 dan sig 0,000 < 0,05) memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Secara serentak, beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, dengan nilai F 34,692 dan sig 0,000 < 0,05 serta *Adjusted R Square* sebesar 0,631 dan sisa sebesar 0,369 dipengaruhi oleh variable lainnya di luar model penelitian ini. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya Kerjasama dengan pihak ketiga untuk membantu proses produksi, adanya sanksi yang tegas untuk membentuk disiplin kerja karyawan, menambah ventilasi udara, mengatur pencahayaan serta komunikasi yang efektif antar karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset utama organisasi yang wajib dikelola dengan baik dengan penerapan fungsi manajemen dan operasional sehingga mampu berkontribusi maksimal untuk mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2018). SDM adalah satu-satunya sumber daya dalam organisasi yang mempunyai kemampuan berpikir, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kekuatan, dan semangat, aspek ini penting dan berperan besar pada usaha mewujudkan tujuan organisasi (Sutrisno, 2019). Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan bidang ilmu dan keterampilan, dengan memfokuskan pada pengelolaan hubungan serta peran pekerja agar tetap produktif dan efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, kesejahteraan tenaga kerja, serta kepentingan masyarakat (Hasibuan, 2017). Dalam mewujudkan tujuan organisasi, pimpinan harus memperhatikan



kepuasan kerja. Kepuasan kerja diartikan tanggapan emosional terhadap aspek-aspek tugas dan perasaan individu terkait rasa senang atau sebaliknya dari tugas-tugas yang dikerjakan. Apabila kepuasan kerja karyawan terjaga dengan baik akan berdampak pada kenaikan kinerja individu dan pencapaian tujuan organisasi (Robbins, S.P dan Judge, 2017).

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, kompensasi, peluang untuk berkembang, teman kerja, pimpinan, disiplin kerja dan beban kerja (Robbins, S.P dan Judge, 2017). Faktor yang memberikan efek pada kepuasan kerja yakni adilnya kompensasi, ketepatan dalam penempatan kerja, beban dari tugas yang diterima, keadaan dan lingkungan pekerjaan, sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan, sikap kepemimpinan atasan dan sifat pekerjaan (Hasibuan, 2017). Penelitian ini mempelajari tiga faktor kepuasan kerja, yakni beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Riset dilakukan di CV. Cahaya Insani Sleman yang berada di Jalan Punthuk, Sukoharjo, Ngaglik, Sleman. CV. Cahaya Insani salah satu perusahaan bidang manufaktur, terutama sektor tekstil yang menghasilkan sarung tangan. Perusahaan ini memiliki misi untuk menyediakan produk yang berkualitas tinggi guna menjaga kepercayaan konsumen (Dokumen Internal CV. Cahaya Insani Sleman). Upaya untuk mencapai misi dibutuhkan kepuasan kerja yang tinggi dari para karyawan.

Hasil wawancara dengan Ibu Noer Hayati selaku kepala bagian produksi dan beberapa karyawan bagian produksi CV. Cahaya Insani Sleman, terdapat permasalahan yang memengaruhi menurunnya kepuasan kerja yang dihadapi karyawan, yaitu beberapa karyawan menerima upah tidak sesuai dengan pekerjaan mereka. Hal ini mengakibatkan karyawan merasa bahwa perusahaan tidak menghargai usahanya dengan baik, sehingga mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun. Terdapat juga permasalahan terkait beban kerja seperti jam kerja yang melebihi waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Permasalahan mengenai disiplin kerja yaitu beberapa karyawan terlihat tidak mengenakan alat pelindung diri seperti yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, ada juga permasalahan lain terkait lingkungan kerja fisik, yang pertama yaitu ventilasi udara di area produksi masih kurang baik menyebabkan suhu ruangan menjadi panas, yang kedua redupnya cahaya di dalam ruangan sehingga karyawan sulit dalam melaksanakan pekerjaannya. Masalah mengenai lingkungan kerja non fisik meliputi kurang harmonisnya kerjasama antar tenaga kerja.

Beban kerja diartikan rangkaian pekerjaan yang diemban karyawan dan harus selesai pada batas waktu yang sudah ditentukan, dan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan (Kasmir, 2019). Hamid (2014), tidak proposionalnya beban kerja mengakibatkan pengaruh negatif seperti tenaga kerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Beban kerja berdampak negatif pada kepuasan kerja. Devi (2025) juga menemukan hasil yang sama, dimana kepuasan kerja dipengaruhi beban kerja secara negatif. Beban kerja karyawan tinggi akan menurunkan kepuasan kerja. Riset berbeda diperoleh Munazilah, S.N dan Iryanti (2023) dalam penelitiannya, dimana beban kerja berdampak positif dan tidak signifikan pada kepuasan kerja. Tingginya beban kerja akan menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil wawancara peneliti dengan Ibu Noer Hayati selaku kepala bagian produksi dan beberapa karyawan bagian produksi CV Cahaya Insani Sleman, masalah terkait beban kerja yang masih dihadapi karyawan, yaitu beberapa karyawan bekerja dengan waktu kerja yang lebih lama daripada jam kerja yang seharusnya. Kondisi ini dikarenakan tidak seimbang antara pekerjaan yang harus diselesaikan dengan jumlah karyawan di perusahaan, sehingga menyebabkan kepuasan kerja mengalami penurunan.

Disiplin kerja diartikan perkembangan kekuatan didalam diri individu, sehingga individu mampu menyesuaikan diri secara sukarela mentaati semua aturan, dan nilai positif dari tugas-tugas yang dikerjakan dan perilaku (Hamali, 2016). Disiplin kerja yaitu kesanggupan tenaga kerja untuk memahami dan taat pada aturan yang ada didalam perusahaan serta melakukan tanggung jawab, karena disiplin kerja yang tinggi mendorong peningkatan kepuasan kerja (Mangkunegara, 2018). Studi Almakah et al (2025); Muaroma & Indriati (2022), menunjukan disiplin kerja memberikan efek positif pada kepuasan kerja. Artinya, tingginya disiplin kerja akan mempertinggi kepuasan kerja. Hasil berbeda terdapat dalam studi Haris & Ningsih T (2023), disiplin kerja berefek negatif tidak signifikan pada kepuasan kerja. Tingginya disiplin kerja justru menyebabkan kepuasan kerja turun.

Wawancara dengan beberapa tenaga kerja bagian produksi CV. Cahaya Insani Sleman menunjukkan ada permasalahan lain terkait disiplin kerja, yaitu masih ada beberapa karyawan belum mengenakan alat pelindung diri (APD) yang sudah diatur, dikarenakan karyawan merasa tidak nyaman dan mengganggu saat bekerja sehingga pekerjaan menjadi lama. Hal ini terlihat dari karyawan saat



melakukan pekerjaannya tidak menggunakan masker dan sarung tangan. Jika APD tidak digunakan sesuai aturan perusahaan akan berdampak buruk terhadap keselamatan kerja, apabila keselamatan kerja terganggu maka mendorong terjadinya penurunan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja diartikan semua sarana dan prasarana yang berada di lingkungan tenaga kerja saat melaksanakan tugas, dan memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan dalam melakukan pekerjaan (Sutrisno, 2019). Lingkungan kerja yaitu seluruh elemen didekat pekerja, yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya (Afandi, 2018). Rejekiyah et al (2025); Berutu et al (2024), lingkungan kerja berefek positif pada kepuasan kerja. Maknanya lingkungan kerja yang terasa nyaman mampu mendorong tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian berbeda dari Pradana, R.A dan Santoso (2022), dimana lingkungan kerja memperlihatkan dampak negatif tidak signifikan pada kepuasan kerja. Maknanya kondusifnya lingkungan kerja justru menurunkan kepuasan kerja.

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan bagian produksi CV. Cahaya Insani Sleman terdapat permasalahan mengenai lingkungan kerja. Permasalahan terkait dengan lingkungan kerja fisik, yaitu yang pertama ventilasi udara di area produksi masih kurang baik menyebabkan suhu ruangan menjadi panas. Permasalahan yang kedua, terkait dengan ruangan yang masih kurang menerima cahaya, sehingga karyawan sulit dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan permasalahan lingkungan kerja non fisik, diantaranya kurang harmonisnya hubungan antar karyawan yang menyebabkan kerja sama antar kelompok belum berlangsung secara baik. Kondisi ini dapat dilihat saat terjadi pemberian tugas, ada beberapa karyawan tidak membantu pekerjaan kelompok sehingga menimbulkan kecemburuan dan hubungan menjadi kurang harmonis.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat masih adanya *research gap* antara satu penelitian dengan penelitian lainnya. Diantaranya Devi (2025) yang menemukan kepuasan kerja dipengaruhi beban kerja secara negatif, sedangkan riset berbeda diperoleh Munazilah, S.N dan Iryanti (2023) yang menemukan beban kerja berdampak positif dan tidak signifikan pada kepuasan kerja. Demikian juga penelitian Almakah et al (2025); Muaroma & Indriati (2022), yang menunjukkan disiplin kerja memberikan efek positif pada kepuasan kerja. Sedangkan studi Haris & Ningsih T (2023), mengungkapkan disiplin kerja berefek negatif tidak signifikan pada kepuasan kerja. Riset Rejekiyah et al (2025); Berutu et al (2024), menjelaskan lingkungan kerja berefek positif pada kepuasan kerja, sedangkan penelitian Pradana, R.A dan Santoso (2022), mengungkapkan lingkungan kerja memperlihatkan dampak negatif tidak signifikan pada kepuasan kerja. Dengan hasil penelitian yang berbeda-beda tersebut, maka peneliti bermaksud untuk meneliti kembali pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dengan tujuan untuk memperkuat hasil-hasil penelitian sebelumnya.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Mengetahui dan menguji beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) Mengetahui dan menguji disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 3) Mengetahui dan menguji lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 4) Mengetahui dan menguji beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara stimulan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan respon emosional atas seluruh aspek tugas-tugas dan rasa senang atau sebaliknya mengenai pekerjaan yang dilakukan (Afandi, 2018). Kepuasan kerja diartikan sesuatu yang dirasakan tenaga kerja pada semua aspek yang menyenangkan atau sebaliknya tentang tugas sesuai penilaian setiap karyawan (Supriyadi, 2022). Kepuasan kerja dimaknai suatu sikap individu pada pekerjaannya, berhubungan dengan keadaan pekerjaan, kerja sama tim, gaji, dan elemen fisik dan non fisik (Sutrisno, 2019).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, beban kerja, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak (Hasibuan, 2017). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk berkembang, rekan kerja, atasan, disiplin kerja dan beban kerja (Robbins, S.P dan Judge, 2017). Adapun dimensi kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, upah, promosi,



pengawasan dan hubungan dengan rekan kerja (Handoko, 2016). Kepuasan kerja diukur dengan indikator pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja, promosi, dan gaji (Robbins, S.P dan Judge, 2017).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan rangkaian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, harus selesai sesuai tenggang waktu yang diberikan, dan memanfaatkan kompetensi yang ada dalam diri pekerja (Kasmir, 2019). Beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan pengalaman kerja, kondisi fisik dan mental. Sedangkan faktor eksternal meliputi tugas, waktu kerja dan sistem kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikososial dan organisasi kerja (Tarwaka, 2019). Adapun dimensi beban kerja meliputi beban mental, beban waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama (Budiasa, 2021). Adapun variable beban kerja diukur dengan indicator yaitu pencapaian target, keadaan dari tugas yang dikerjakan, dan waktu kerja yang digunakan (Koesomowidjojo, 2017).

Tidak seimbangnya beban kerja mengakibatkan efek negative seperti rasa tidak puas terkait hasil kerja. Semakin banyak beban kerja, kepuasan kerja akan berkurang (Hamid, 2014). Beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan akan menyebabkan stres kerja yang berdampak pada turunnya kepuasan kerja, karena individu merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang ada. Semakin banyak beban kerja yang harus diselesaikan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Beban kerja berdampak negatif pada kepuasan kerja (Adhika, 2025); (Devi, 2025).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai kompetensi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan secara terus menerus, tekun, dan stabil, serta tetap mengikuti aturan yang sudah ditetapkan tanpa melaksanakan kesalahan pada aturan (Ma'arif, M.S dan Kartika, 2021). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan (Rivai, 2019). Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2017). Adapun dimensi disiplin kerja meliputi tujuan yang jelas dari perusahaan, peraturan yang ada di perusahaan, perilaku kedisiplinan atasan, perhatian dan pengarahan kepada karyawan, kepatuhan terhadap peraturan dan norma social, pelaksanaan tugas, wewenang dan tanggung jawab, dan budaya organisasi (Ganyang, 2018). disiplin kerja diukur dengan indicator yaitu kehadiran, ketepatan waktu, ketaatan, dan tanggung jawab (Handoko, 2016).

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kesediaan untuk menaati semua aturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi secara sadar tanpa paksaan dari luar, yang pada akhirnya dapat menciptakan keteraturan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka akan semakin baik pula hasil kerja yang dicapai dan akan meningkatkan kepuasan kerja (Sinambela, 2018). Disiplin kerja seseorang yang tinggi, akan menaikkan rasa puas dalam diri tenaga kerja pada pekerjaannya. Disiplin kerja menunjukkan efek positif pada kepuasan kerja (Almakkah et al., 2025); (Muaroma & Indriati, 2022).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diartikan semua sarana prasarana di lingkungan tenaga kerja saat menyelesaikan tugasnya, dan memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan dalam melakukan pekerjaan (Sutrisno, 2019). Lingkungan kerja adalah kondisi di dekat tempat bekerja, seperti ruangan, tata letak, sarana prasarana, dan hubungan sesama teman kerja (Kasmir, 2019).

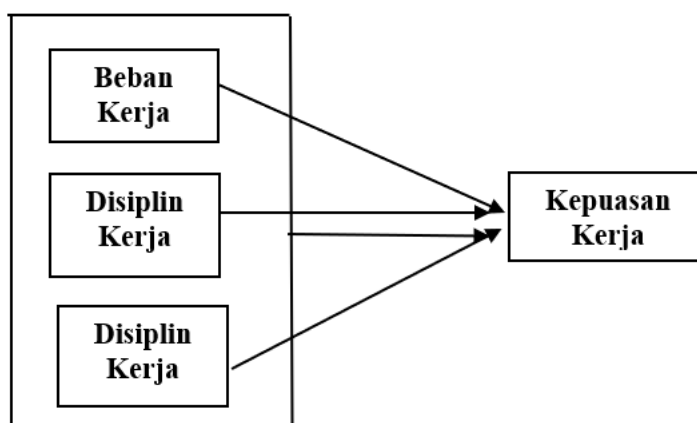
Lingkungan kerja fisik dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu cahaya di ruang kerja, suhu, kelembaban ruang kerja, sirkulasi udara di ruang kerja, kebisingan di ruang kerja, bau, dekorasi di ruang kerja, musik di ruang kerja dan keselamatan kerja (Darmawan, 2019). Lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, dan tersedianya sarana prasarana. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dan karyawan, serta kerjasama antar karyawan (Siagian, 2018). Lingkungan kerja diukur dengan indicator yaitu cahaya, pergantian udara di ruangan, tata letak ruangan, dekorasi, suara yang bising, sarana prasarana pendukung, korelasi dengan pimpinan, dan hubungan antar rekan dalam tim kerja (Sedarmayanti, 2017).



Kondusif dan nyamannya lingkungan tempat kerja pegawai dapat memengaruhi tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas sehingga mampu mempertinggi kepuasan kerja. Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan, yang berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Semakin kondusif dan nyaman lingkungan kerja akan memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Afandi, 2018). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan secara fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Nitiseminto, 2018). Lingkungan kerja memberikan dampak positif pada kepuasan kerja (Rejekiyah, 2024); (Berutu et al., 2024).

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori di atas, penelitian ini mengintegrasikan beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variable bebas serta kepuasan kerja sebagai variable terikat. Hipotesis penelitian ini, H1: Beban kerja diduga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV. Cahaya Insani Sleman. H2: Disiplin kerja diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV. Cahaya Insani Sleman. H3: Lingkungan kerja diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV. Cahaya Insani Sleman. H4: Beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV. Cahaya Insani Sleman.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh karyawan produksi CV. Cahaya Insani Sleman. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 60 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner dengan skala Likert dimana sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, ragu-ragu diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2 dan sangat tidak setuju diberi skor 1. Instrumen beban kerja diukur dengan indicator yaitu pencapaian target, keadaan dari tugas yang dikerjakan, dan waktu kerja yang digunakan (Koesomowidjojo, 2017). Variable disiplin kerja diukur dengan indicator yaitu kehadiran, ketepatan waktu, ketaatan, dan tanggung jawab (Handoko, 2016). Lingkungan kerja diukur dengan indicator yaitu cahaya, pergantian udara di ruangan, tata letak ruangan, dekorasi, suara yang bising, sarana prasarana pendukung, korelasi dengan pimpinan, dan hubungan antar rekan dalam tim kerja (Sedarmayanti, 2017).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum penggunaan untuk penelitian utama, instrument diuji validitas dengan korelasi *Product Moment Pearson*, sedangkan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*. Hasil uji validitas menunjukkan semua item memiliki nilai sig < 0,05 (valid) dan hasil uji reliabilitas menunjukkan semua instrumen memiliki nilai Alpha > 0,60 (reliabel).

Metode Analisis

Analisis data menggunakan statistic deskriptif dan statistic inferensial dengan bantuan software SPSS. Tahapan analisis, statistic deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden. Statistic inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dengan ketentuan nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima. Sedangkan untuk mengukur proporsi varians variable terikat yang dijelaskan oleh variable bebas menggunakan koefisien determinasi (R^2).

Variabel Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variable	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
Beban kerja (X_1)	Beban kerja merupakan rangkaian tugas yang diberikan kepada karyawan, harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan, dan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban mental 2. Beban waktu 3. Kehadiran 4. Kemampuan kerjasama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian target 2. Keadaan dari tugas yang dikerjakan 3. Waktu kerja yang digunakan 	Likert 1-5
Disiplin kerja (X_2)	Kesanggupan karyawan dalam memahami dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi serta melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan yang jelas dari Perusahaan 2. Peraturan yang ada di Perusahaan 3. Perilaku kedisiplinan atasan 4. Perhatian dan pengarahan kepada karyawan 5. Kepatuhan terhadap aturan dan norma social 6. Pelaksanaan tugas, wewenang dan tanggung jawab 7. Budaya organisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketepatan waktu 3. Ketaatan 4. Tanggung jawab 	Likert 1-5
Lingkungan kerja (X_3)	keseluruhansarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan saat mereka melaksanakan tugasnya, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cahaya 2. Pergantian udara di ruangan 3. Tata letak ruangan 4. Dekorasi 5. Suara yang bising 6. Sarana prasarana pendukung 7. Hubungan dengan pimpinan 8. Hubungan antar rekan dalam tim kerja 	Likert 1-5
Kepuasan kerja (Y)	Respon emosional yang muncul terkait dengan berbagai aspek pekerjaan serta mencerminkan perasaan pegawai mengenai menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Hubungan dengan rekan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Supervise 3. Rekan kerja 4. Promosi 5. Gaji 	Likert 1-5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner diperoleh karakteristik responden penelitian ini terbagi menjadi empat golongan yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Untuk hasil selengkapnya dapat dilihat pada Table 2

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	56	93,0
	Laki-laki	4	6,7
Usia Masa kerja	18-29 tahun	25	41,7
	30-39 tahun	20	33,3
	40-49 tahun	10	16,7
	50-59 tahun	5	8,3
	<1 tahun	8	13,3
	2-5 tahun	32	53,3
	>5 tahun	20	33,3
Pendidikan terakhir	SMP/ sederajat	4	6,7
	SMA/ sederajat	54	90,0
	D3	2	3,3

Sumber: (Data primer diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 2, Hasil analisis karakteristik responden, mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 56 orang (93,3%), berusia antara 18-29 tahun yaitu sebanyak 25 orang (41,7%), dengan masa kerja antara 2-5 tahun yaitu sebanyak 32 orang (53,3%) dan berpendidikan terakhir SMA/ sederajat yaitu sebanyak 54 orang (90,0%).

Analisis Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients B	t	Sig	Ket
	B	Std. Error				
Konstanta	11,228	6,533				
Beban kerja	-0,864	0,099	-0,731	-8,730	0,000	Ha diterima
Disiplin kerja	0,512	0,135	0,301	3,801	0,000	Ha diterima
Lingkungan kerja	0,457	0,066	0,575	6,880	0,000	Ha diterima
F hitung						34,692
Sig F						0,000
R						0,806
Adjusted R Square						0,631

Sumber: Data primer diolah, 2025

Persamaan regresi kepuasan kerja yaitu:

$$Y = 11,228 - 0,864X_1 + 0,512X_2 + 0,457X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, penjelasan terhadap hasil analisis adalah:

1. Konstanta 11,228 memiliki arti jika ketiga variable bebas dinyatakan konstan, maka variable kepuasan kerja sebesar 11,228.
2. Koefisien regresi beban kerja -0,864, memiliki arti setiap kenaikan beban kerja 1 satuan akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja 0,864.
3. Koefisien regresi disiplin kerja 0,512 memiliki arti setiap kenaikan disiplin kerja 1 satuan, berdampak pada kenaikan kepuasan kerja 0,512.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja 0,457 berarti setiap kenaikan lingkungan kerja 1 satuan, berdampak pada kenaikan kepuasan kerja 0,457.

Uji Parsial (uji t)

Menurut table 3 di atas, penjelasan terhadap hasil uji secara parsial adalah:

1. Nilai signifikansi beban kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi yang negative, menandakan kepuasan kerja dipengaruhi beban kerja secara negatif. Semakin tinggi beban kerja, maka kepuasan kerja semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka kepuasan kerja meningkat.



2. Nilai signifikansi disiplin kerja Adalah $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi yang positif, menandakan kepuasan kerja dipengaruhi disiplin kerja secara positif. Semakin tinggi disiplin kerja maka kepuasan kerja juga semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja maka kepuasan kerja juga rendah.
3. Nilai signifikansi lingkungan kerja Adalah $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi yang positif, menandakan kepuasan kerja dipengaruhi lingkungan kerja secara positif. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Semakin kurang baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja juga akan rendah.

Uji Simultan (Uji F)

Table 3 di atas menjelaskan nilai sig F $0,000 < 0,05$. Artinya kepuasan kerja dipengaruhi secara simultan oleh ketiga variable bebasnya.

Uji Determinasi

Berdasarkan temuan pengujian determinasi seperti pada Tabel 3, didapatkan *adjusted R square* sebanyak 0,631. Diinterpretasikan variable bebas mampu menerangkan variable kepuasan kerja sebesar 63,1%, sisanya 36,9% diterangkan oleh elemen lainnya di luar rancangan penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Temuan studi ini mengungkapkan beban kerja memberikan dampak negatif signifikan pada kepuasan kerja. Ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi $-0,864$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H1 diterima.

Tingginya beban kerja menyebabkan kepuasan kerja menurun. Tidak seimbangny beban kerja mengakibatkan efek negatif seperti rasa tidak puas terhadap hasil kerja. Semakin banyak beban kerja, kepuasan kerja akan berkurang (Hamid, 2014). Beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan akan menyebabkan stres kerja yang berdampak pada turunnya kepuasan kerja, karena individu merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang ada. Semakin banyak beban kerja yang harus diselesaikan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian produksi CV. Cahaya Insani Sleman menunjukkan beberapa karyawan bekerja melebihi waktu kerja yang sudah ditetapkan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini terjadi karena tidak seimbangny antara banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dengan jumlah karyawan yang tersedia, sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan. Studi ini sejalan dengan riset (Adhika (2025) dan Devi (2025), yang menjelaskan beban kerja memberikan efek negatif pada kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Studi ini mengungkapkan disiplin kerja memberikan dampak positif signifikan pada kepuasan kerja. Ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi $0,512$ dan sig sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H2 diterima. Tingkat disiplin kerja tinggi menyebabkan naiknya kepuasan kerja. Rendahnya disiplin kerja, maka kepuasan kerja juga akan turun. Disiplin kerja merupakan kesanggupan tenaga kerja untuk memahami dan menaati setiap aturan yang terdapat di dalam perusahaan serta melakukan tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, karena tingginya disiplin kerja menyebabkan naiknya kepuasan kerja (Mangkunegara, 2018).

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kesediaan untuk menaati semua aturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi secara sadar tanpa paksaan dari luar, yang pada akhirnya dapat menciptakan keteraturan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka akan semakin baik pula hasil kerja yang dicapai dan akan meningkatkan kepuasan kerja (Sinambela, 2018). Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian produksi CV. Cahaya Insani Sleman menunjukkan beberapa karyawan belum menggunakan alat pelindung diri (APD) yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dikarenakan karyawan merasa tidak nyaman dan sulit untuk bekerja lebih cepat. Hal ini terlihat dari karyawan saat melakukan pekerjaannya tidak menggunakan APD seperti masker dan sarung tangan. Studi terdahulu menemukan bahwa disiplin kerja memberikan efek positif pada kepuasan kerja. (Almakkah et al., 2025); (Muaroma & Indriati, 2022).



Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Studi ini menemukan lingkungan kerja memberikan efek positif signifikan pada kepuasan kerja. Ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,457 dan sig sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H3 diterima.

Kondusif dan nyamannya lingkungan tempat kerja pegawai dapat memengaruhi tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas sehingga mampu mempertinggi kepuasan kerja. Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan, yang berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Semakin kondusif dan nyaman lingkungan kerja akan memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Afandi, 2018). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan secara fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Nitiseminto, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian produksi CV. Cahaya Insani Sleman menunjukkan bahwa pertama ventilasi udara di area produksi masih kurang baik menyebabkan suhu ruangan menjadi panas. Permasalahan yang kedua, pencahayaan yang redup didalam ruangan mengakibatkan karyawan kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan permasalahan lingkungan kerja non fisik, yaitu adanya hubungan yang kurang harmonis antar karyawan yang menyebabkan kerja sama antar kelompok belum berjalan dengan baik. Hal ini terlihat ketika ada pemberian tugas, ada beberapa karyawan tidak membantu pekerjaan kelompok sehingga menimbulkan kecemburuan dan hubungan menjadi kurang harmonis. Studi ini sejalan dengan riset Rejekiyah (2024); Berutu et al (2024), menyebutkan lingkungan kerja memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Temuan studi ini memperlihatkan beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan dampak yang nyata pada kepuasan kerja secara bersama-sama. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan didukung oleh beban kerja yang seimbang, disiplin dalam bekerja dan lingkungan di sekitar pekerja yang aman dan nyaman.

KESIMPULAN

Temuan analisis data yang didapat mengungkap beban kerja berefek negatif pada kepuasan kerja, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak positif pada kepuasan kerja. Secara serentak, beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja, dengan kontribusi sebesar 63,1%. Studi ini memiliki keterbatasan yaitu hanya meneliti tiga variable yakni beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Kontribusi yang bermanfaat bagi CV. Cahaya Insani Sleman dengan cara memperbaiki dan lebih memperhatikan beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sehingga kepuasan kerja menjadi lebih optimal.

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas variable yang diteliti. Adapun saran bagi CV. Cahaya Insani Sleman antara lain diharapkan perusahaan menjalin kerjasama dengan pihak ketiga untuk membantu produksi, perusahaan memberikan sanksi yang tegas pada karyawan yang tidak disiplin dalam penggunaan APD ketika bekerja dan perusahaan diharapkan menambah ventilasi udara, mengatur pencahayaan dibagian produksi dan adanya komunikasi yang efektif antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, I. N. . (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 8(1), 109–122.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Almakkah, D. S., Hasan, S., & Yuliani, T. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Balikpapan. *Jurnal Edueco*, 8(1), 111–117. <https://doi.org/10.36277/edueco.v8i1.254>
- Amir, M. . (2019). *Perilaku Organisasi (Edisi ke-2)*. Prenadamedia Group.
- Berutu, M. N. F. K., Cindy, R., & Agus, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Amalia Bontang. *Economic Reviews Journal*, 3(2), 883–892. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i2.203>



- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Darmawan, D. (2019). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja*. Alfabeta.
- Devi, et al. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Hubungan dengan Atasan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13–22.
- Devi, I. C., Dewi, I. P., & Umamy, S. H. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Offset Mandiri Jember. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(2), 421-431
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145
- Ganyang, T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*. In Media.
- Gunawan, N. V., Fajrillah, & Ginting, R. S. I. (2022). Analisis Motivasi, Konflik Peran, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe GO POGO Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 54 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.355>
- Hamali, A. . (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Deepublish.
- Handoko, T. . (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Haris, T. S., & Ningsih T, J. I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nusantara Sakti (NS) Unaaha. *Gudang Jurnal Mutidisiplin Ilmu*, 1(2), 86–89. <https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/article/view/40>
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Ma'arif, M.S dan Kartika, L. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia: Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. IPB Press.
- Maharani, F. D., Reskiputri, T. D., & Murtaliningtyas, W. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Fleksibilitas Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Dewi Rinjani Persada Bondowoso. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(2), 562-573
- Maksum, M. J. F. S., & Salim, R. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 291-301
- Mangkunegara, A. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Muaroma, G., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *UPY Business and Management Journal (UMBJ)*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.31316/ubmj.v1i1.2242>
- Munzilah, S.N dan Iryanti, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya. *Journal of Management and Bussines*, 5(2), 1841–1849.
- Nitiseminto. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ghalia Indonesia*.
- Noer, M. R., Dharmawan, K. F., & Damara, M. D. (2022). Penerapan Manajemen SDM, Pemasaran, Dan Lingkungan Kerja Pada Usaha Jasa Sewa Tenda. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(2), 125–131. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i2.453>
- Pradana, R.A dan Santoso, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699.
- Putri, C. I. A. V. N., Goca, I. G. P. A. W., Meryawan, I. W., & Sanjaya, I. K. P. (2024). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Gianyar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 502-516
- Rejekiayah, et al. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 361–376.



- Rejekiyah, S., & Kusumawati, Y. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 361-376
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S dan Hatmawan, A. . (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Deepublish.
- Robbins, S.P dan Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saragih, Y. H. J., Martina, S., & Simbolon, P. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan Ekspedisi J&T Ekspres. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 485-494
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2022). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Andi Offset.
- Sunarso, B. (2021). *Perilaku Organisasi*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Supriyadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group
- Tarwaka. (2019). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja (Edisi II)*. Harapan press.
- Wujarso, R. (2024). *Perilaku Organisasi: Memahami Perilaku Individu, Kelompok, dan Organisasi*. Asadel Publisher

