

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan perkembangan zaman dan di era globalisasi, tidak dapat dipungkiri bahwa kegiatan pada setiap organisasi pun ikut berkembang. Hal ini juga berdampak pada kegiatan organisasi atau perusahaan itu sendiri. Maka secara langsung ataupun tidak langsung, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia ataupun tenaga kerja di dalamnya. Orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat berperan penting dalam kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Organisasi dalam hal ini menggambarkan suatu hubungan kerja sama yang dilakukan oleh orang-orang di dalamnya untuk mencapai suatu tujuan. Apabila suatu kerja sama dilakukan dengan baik sesuai prosedur yang ada, maka tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan akan besar. Suatu organisasi identik dengan kumpulan beberapa orang yang saling bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan, mereka saling berkomunikasi dan berkoordinasi untuk menciptakan hubungan yang baik agar tujuan organisasi dapat dicapai. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi diatur posisi sesuai dengan tugasnya masing-masing dalam sebuah struktur organisasi.

Upaya pengembangan organisasi menjadi lebih besar, berdayaguna, dan memberikan pelayanan optimal menjadi hal yang didambakan oleh semua *stakeholder* dalam organisasi. Pengembangan ini merupakan suatu keharusan tatkala terjadi perubahan eksternal organisasi. Salah satu unsur yang paling penting dalam pengembangan organisasi adalah penataan jabatan maupun penataan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pengembangan organisasi memiliki dampak yang positif terhadap organisasi itu sendiri. Salah satu dampak nyata yang dirasakan adalah meningkatnya kepercayaan dari *stakeholder* kepada organisasi. Selain dari

eksternal organisasi, internal organisasi juga akan merasakan dampak pengembangan organisasi. Bekerja dengan efektif dan efisien, terpenuhinya hak dan kewajiban anggota merupakan hal yang sangat diinginkan oleh anggota organisasi. Sehingga pada dasarnya di era sekarang pengembangan dalam suatu organisasi merupakan sebuah keharusan.

Di dalam pertimbangan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum dan sesudah masa kerja. Perlindungan tenaga kerja wajib untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Masalah sumber daya manusia merupakan salah satu masalah pokok yang dihadapi oleh bangsa Indonesia khususnya di Kabupaten Karawang sebagai kabupaten yang sedang gencar-gencarnya melakukan pembangunan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pengangguran di Karawang cukup tinggi setiap tahunnya . Padahal Karawang memiliki 1763 perusahaan yang berdiri dan beroperasi di beberapa kawasan industri.

Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang (DISNAKERTRANS) organisasi yang bergerak dalam bidang ketenagakerjaan dan di bidang transmigrasi di Kabupaten Karawang, di atur dalam suatu referensi hukum diantaranya yang pertama pegawai harus mengikuti peraturan yang telah diatur dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980. Yang kedua sebagaimana tentang peraturan bupati Karawang nomor 51 tahun 2014 tentang

kedudukan, tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Pada pasal 3 peraturan Bupati Karawang tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang di pimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggungjawab kepada Bupati. Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi memiliki tugas utama dalam melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dan pembantuan yang telah ditugaskan dari pemerintah daerah. Adapun fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mencakup penyusunan kebijakan teknis atau bahan kebijakan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi, penyelenggaraan urusan pemerintah daerah bidang ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi dan pembinaan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah bidang ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi.

Lingkungan kerja yang terdapat dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja dari organisasi. Oleh karena itu, organisasi di tuntut untuk menciptakan Lingkungan kerja yang dapat memberikan contoh pegawai agar mempunyai Kepuasan kerja yang maksimal, serta memiliki loyalitas terhadap pekerjaan yang di berikan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja organisasi, diperlukan Lingkungan Kerja yang nyaman, agar terciptanya kepuasan kerja. Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja organisasi melalui Lingkungan Kerja.

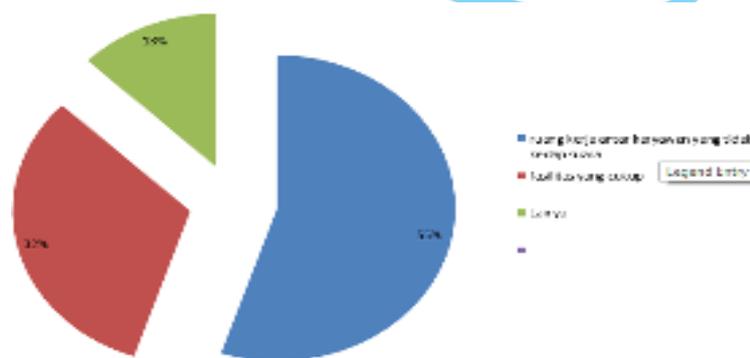
Mengenai lingkungan yang berada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, pada umumnya sama dengan dinas yang lainnya, dari segi lingkungan dan strukturnya. Berikut penulis mencoba memberikan tabel data yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sebagaimana pada Tabel Berikut:

Tabel 1. 1
Fasilitas Disnaker Karawang

Fasilitas	Jumlah	Ukuran	Kapasitas
Ruang Rapat	4	10 x 15 m ²	10
Masjid	1	40 x 25 m ²	>50
Toilet	13	2 x 3 m ²	>20
Lapangan upacara	1	50 x 40 m ²	100
Lahan Parkir	5	50 x 80m ²	>50
Ruangan	40	10 x 10 m ²	>50

Sumber : Kasubag Disnaker, 2021.

Berdasarkan hasil pra survei, mengenai Lingkungan Kerja, apa penyebab kurangnya konsentrasi pada bekerja yang mengakibatkan turunya kepuasan kerja yaitu lingkungan ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara / Ruangan Kerja yang berdekatan



Gambar 1. 1 Jawaban Responden Lingkungan Kerja Pra Kuisisioner

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan

lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Dalam Lingkungan pekerjaan yang terdapat dalam Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang tidak terlepas dari keamanan. Yang dimana jumlah keamanan Di dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang kurang cukup banyak, seiring dengan pegawai yang mencapai lebih dari lima puluh pegawai dan pencari kerja yang berdatangan untuk memunihi persyaratan pekerjaan sehingga tingkat keamanan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang kurang begitu aman. Penulis mencoba memberikan tabel mengenai jumlah keamanan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Sebagai Berikut

Tabel 1. 2
Data Pegawai Keamanan dan Kebersihan

Bagian	Jumlah
Keamanan lingkungan /Satpam	4
Petugas Parkir	5
Kebersihan (Sampah)	2
OB	4

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2021.

Dalam menciptakan Disiplin Kerja yang baik di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kerja selalu ditingkatkan dengan baik walaupun dengan jarak tempuh pegawai yang berbeda, dan perlu adanya mengatur waktu dalam segala hal. Termasuk Disiplin kerja agar terciptanya keselarasan bersama dalam mencapai kemajuan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Penulis dalam hal ini mencoba memberikan perbandingan absensi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang untuk mengetahui seberapa pengaruh motivasi kerja pegawai, sebagaimana terlihat dalam tabel 1.3 sebagai berikut.

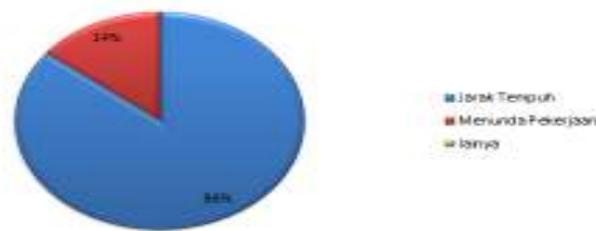
Tabel 1.3
Absensi Pegawai Disnaker Karawang

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah	Persentase
			Telat	Pulang Cepat	Alfa		
2018	47	152	148	129	162	439	30,5 %
2019	47	152	195	168	216	579	39,5 %
2020	47	152	222	191	195	609	42%

Sumber : Laporan Kehadiran DISNAKERTRANS Kab. Karawang 2020

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa persentase kehadiran pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dalam waktu tiga tahun terakhir antara 2018 – 2020 semakin menurun dari tahun ke tahun. Tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai jelas mencerminkan bahwa lingkungan semakin menurun dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Motivasi adalah faktor yang sangat penting untuk menentukan kinerja dari pegawai.

Berdasarkan hasil pertanyaan pra survei, mengenai Disiplin Kerja, apa penyebab tingginya tingkat tidak hadir sehingga mengakibatkan turunnya kepuasan kerja . Jarak Tempuh dalam perjalanan 80% jadi perlu ditingkatkan kembali.



Gambar 1. 2
Jawaban Pra Kuisisioner Disiplin Kerja

Dalam Kepuasan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang apakah sudah baik. Dimana ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada sebuah perusahaan atau instansi, seperti: faktor balas jasa, faktor penempatan sesuai dengan keahlian, faktor berat ringannya pekerjaan, faktor suasana dan lingkungan kerja, faktor hubungan dengan karyawan lainnya, faktor peralatan yang diberikan untuk menunjang pekerjaan.

Penulis dalam hal ini mencoba memberikan hasil data pencapaian kepuasan kerja di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, diindikasikan ada beberapa masalah menyebabkan keluhan kepuasan kerja pada instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Hal ini bisa dilihat dari faktor- faktor kepuasan kerja berdasarkan keluhan dari pegawai di dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang (2019)

Tabel 1. 4
Faktor Kepuasan Kerja berdasarkan keluhan pegawai (2019)

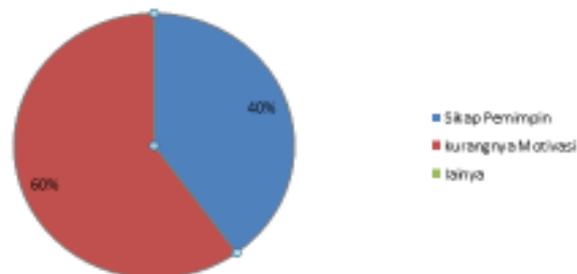
No.	Faktor Kepuasan Kerja	Tahun 2019		
		Presentase (%)	Kepuasan Pegawai	Ketidakpuasan Pegawai
1	Gaji	85	45	9
2	Promosi	75	39	16
3	Pengawasan	68	43	14

4	Tunjangan	63	36	20
5	Bonus	75	45	12
6	Pelatihan	65	34	18
7	Rekan Kerja	72	39	16
8	Waktu Kerja	68	42	17
9	Komunikasi	76	39	13
Jumlah		647	36	15
Rata-Rata		71,88%	★ 72%	24%

Sumber : Disnaker Karawang

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan tahun 2019 keluhan dilihat dari faktor faktor kepuasan kerja seperti tunjangan dikarenakan pegawai mengeluhkan tunjangan yang diberikankarena sering terhambat untuk masalah administrasi. Kemudian dari aspek pelatihan ini menunjukkan pada pelatihan yaitu kurangnya pemahaman akar permasalahan dalam pekerjaan dan enangani permasalahan dari pekerjaan sehingga sering kali pegawai kurang mampu berinovasi terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pertanyaan pra survei, mengenai Kepuasan Kerja, apa penyebab kurangnya Kepuasan Kerja sehingga mengakibatkan turunya kinerja. Kurangnya Motivasi yang didapatkan



Gambar 1. 3
Jawaban Pra Kuisioner Kepuasan Kerja

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri manusia yang memberikan daya serta mengarahkan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi akan tumbuh di saat pegawai merasa norma-norma dan nilai yang diyakini pegawai itu sesuai, sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja. Setelah kenyamanan itu muncul maka memberikan motivasi pegawai untuk bekerja lebih semangat dan memberikan segenap kemampuan terbaik kepada organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja setiap individual di suatu organisasi khususnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang di antaranya lingkungan kerja dan komunikasi. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki karakter yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan di lebur menjadi satu di dalam sebuah lingkungan kerja , untuk menjadi objek penilaian dalam mencapai produktifitas atau kinerja organisasi menjadi lebih baik. Sikap individu yang memiliki kemampuan dan keterampilan kerja organisasi tidak terlepas dari semangat individu dalam bekerja.

Dari kedua fenomena tersebut yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif dan Disiplin kerja yang masih kurang baik, sehingga kinerja pegawai kurang optimal. Rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor yang meliputi tujuan kerja, standar kerja, alat dan sarana, kompetensi dan peluang. Pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada lingkungan kerja dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi Kepuasan pegawai karena melihat dari beberapa fenomena tentang lingkungan kerja dan Disiplin kerja yang terjadi.

Berdasarkan fenomena dan analisis yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka penulis tertarik untuk mendapatkan data informasi, yang selanjutnya data tersebut akan diolah di analisis serta di buat laporan yang berupa skripsi, dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja**

Terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka selanjutnya dalam penelitian ini dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang memiliki sikap inisiatif yang masih kurang untuk mengembangkan lingkungan kerjanya untuk pengembangan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
2. Disiplin Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang masih belum optimal
3. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang memiliki penurunan kinerja setiap tahunnya
4. Selama tiga tahun untuk Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang harus selalu di tingkatkan pada setiap tahunnya.
5. Dalam Kepuasan kerja nya untuk pencapaian kepuasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang masih mengalami penurunan, dan itu harus selalu di tingkatkan.
6. Kepuasan Kerja yang terdapat pada tahun sebelumnya sudah cukup baik, akan tetapi seiring waktu mengalami penurunan pada tahun tahun sekarang, dibandingkan tahun sebelumnya.
7. Dalam menjaga keamanan di lingkungan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang masih sedikit penjagaan dari segi keamanan.

8. Fasilitas yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, sudah cukup baik, akan lebih baiknya lagi untuk ditingkatkan.
9. Lingkungan kerja yang kurang kondusif akibat akses kantor berdekatan dengan jalan raya sehingga perlu di tingkatkan kembali agar terciptanya kenyamanan.
10. Kurangnya motivasi dalam bekerja memicu kurangnya kinerja, sehingga perlu evaluasi kembali dalam sistem pekerja baik dari segi lingkungan kerja, dan hal lainnya.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini fokus pada masalah yang diteliti, maka penelitian ini dibatasi pada lingkungannya sebagai berikut :

1. Bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan pegawai
3. Unit analisis pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang
4. Responden yang digunakan adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
5. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*)
6. Alat bantu analisa menggunakan IBM SPSS 25.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?

2. Bagaimana Disiplin Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang ?
3. Bagaimana Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
4. Apakah terdapat hubungan Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
5. Apakah terdapat pengaruh parsial Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
6. Apakah terdapat pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
7. Apakah terdapat pengaruh simultan antara Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, mengkaji dan membuktikan hal-hal sebagai berikut berdsarkan latar belakang masalah di atas, maka pada penelitian ini peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan Lingkungan Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan Disiplin Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

3. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan Kepuasan Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisa hubungan Lingkungan Kerja dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan pengaruh parsial Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan hubungan parsial Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
7. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan pengaruh simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan ilmiah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, selain itu peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Dari hasil temuan pada variabel Lingkungan Kerja diharapkan dapat mengembangkan indikator teori Lingkungan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten karawang.

2. Dari hasil temuan pada variabel Disiplin Kerja diharapkan dapat mengembangkan indikator teori Disiplin Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten karawang.
3. Dari hasil temuan pada variabel Kepuasan Kerja pegawai diharapkan dapat mengembangkan indikator teori Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten karawang.
4. Pengaruh korelasi antar Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja diharapkan dapat mengembangkan dan menganalisis lebih lanjut dari hubungan ke dua variabel tersebut.
5. Pengaruh parsial antar Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja diharapkan dapat mengembangkan hubungan parsial dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai.
6. Pengaruh simultan antar Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja diharapkan dapat mengembangkan hubungan parsial dari Lingkungan Kerja ,dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah :

1. Dari hasil temuan pada variabel Lingkungan Kerja diharapkan dapat dijadikan alat ukur untuk memperbaiki pelaksanaan teori Lingkungan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
2. Dari hasil temuan pada variabel Disiplin Kerja diharapkan dapat dijadikan alat ukur untuk memperbaiki pelaksanaan teori Disiplin Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten karawang.
3. Dari hasil temuan pada variabel Kepuasan Kerja diharapkan dapat dijadikan alat ukur untuk memperbaiki pelaksanaan teori Kepuasan

Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

4. Hubungan korelasi antara variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja diharapkan dapat dijadikan alat ukur untuk memperbaiki lebih lanjut pelaksanaan dari hubungan kedua variabel tersebut.
5. Hubungan korelasi antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja diharapkan dapat dijadikan alat ukur untuk memperbaiki lebih lanjut pelaksanaan variabel Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai.
6. Hubungan simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja diharapkan dapat dijadikan alat ukur untuk memperbaiki lebih lanjut pelaksanaan variabel Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

