



REVIEW MSDM: PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA

Rio Malik Wicaksono¹, Hapzi Ali², Faroman Syarief³

¹Mahasiswa Program Magister Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya email: riomwicaksono@gmail.com

²Dosen Program Magister Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya email: Hapzi@dns.ubharajaya.ac.id

³Dosen Program Magister Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya email: faromansyarief@gmail.com

Corresponding author: Rio Malik Wicaksono¹

Abstrak: Riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Riset terdahulu atau riset yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan penomena hubungan atau pengaruh antar variable. Artikel ini mereview Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kinerja: Analisis Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin, Suatu Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja; 2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja; 3) Disiplin berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja; 4) Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja; 5) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. 6) Disiplin berpengaruh terhadap kinerja dan 7) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Kata Kunci: Kinerja, kepuasan kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin

PENDAHULUAN

Mahasiswa baik Strata 1, Strata 2, dan Strata 3 harus melaksanakan riset dalam bentuk skripsi, tesis dan disertasi. Demikian pula bagi pengajar, peneliti, dan pegawai fungsional lainnya yang aktif meneliti dan menyusun karya ilmiah untuk dipublikasikan di jurnal ilmiah.

Karya ilmiah merupakan salah satu prasyarat untuk lulus dari sebagian besar perguruan tinggi di Indonesia. Aturan ini sebagian besar berlaku untuk tingkat Strata 1, Strata 2, dan Strata 3.

Berdasarkan pengalaman empiris, banyak mahasiswa atau peneliti yang sulit menemukan artikel yang mendukung karya ilmiah yang sesuai dengan hipotesis yang akan dibangun dan untuk memperkuat teori yang diteliti, mengkonfirmasi hubungan antar variabel, artikel ini membahas tentang pengaruh Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin

(X3) terhadap Kinerja (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1), sebuah artikel literatur review dalam manajemen sumber daya manusia.

Rumusan masalah

Berdasarkan uraian konteks masalah, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y1)?
- 2) Apakah Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y1)?
- 3) Apakah Disiplin (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y1)?
- 4) Apakah Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y2)?
- 5) Apakah Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y2)?
- 6) Apakah Disiplin (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y2)?
- 7) Apakah Kepuasan kerja (Y1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y2)?

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Bakan et al. (2014), Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang nyaman atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja, serta reaksi emosional terhadap pekerjaan atau aspek situasi.

Menurut Inuwa (2016), Kepuasan kerja dianggap sebagai kombinasi dari lingkungan psikologis dan kondisi fisiologis, dan seseorang dapat dengan jujur mengakui bahwa seseorang bersyukur atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

Dan juga menurut Menurut Carvalho et al. (2020), Kepuasan Kerja juga didefinisikan mengacu pada sikap positif karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi sehingga karyawan melakukan berbagai tugas mungkin untuk memaksimalkan kepuasan yang diinginkan.

Kinerja

Menurut Hermina & Yosepha (2019), Kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan bukan satu-satunya, tetapi selalu berkaitan dengan kepuasan dan evaluasi pekerjaan seorang karyawan serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat kepribadian individu. (Sudiantini et al., 2019)

Carvalho et al. (2020), Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai secara kualitatif dan kuantitatif oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi.

Sugianingrat et al. (2019), Kinerja karyawan berkontribusi pada jenis pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dan merupakan hasil kerja karyawan terkait. (Sudiantini, 2020)

Dimensi Indikator Kinerja

Menurut Sopiah (2008), Indikator Kinerja dapat dilihat dari :

- a) *Quality*, merupakan tingkat maksimum proses atau hasil dalam melaksanakan aktivitas yang mendekati integritas yang diharapkan atau tujuan.
- b) *Quantity*, jumlah yang dihasilkan (rupe, unit, siklus aktivitas yang diselesaikan).
- c) *Timeliness*, periode waktu di mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang diinginkan, dengan mempertimbangkan jumlah keluaran lain dan yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d) *Cost Effectiveness*, sejauh mana sumber daya organisasi digunakan untuk memaksimalkan atau meminimalkan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

- e) *Need for Supervision*, kemampuan karyawan untuk melakukan fungsi kerja tanpa pengawasan supervisor untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.
- f) *Interpersonal Impact*, harga diri, kemampuan karyawan untuk menjaga reputasi yang baik, dan kemampuan untuk bekerja dengan rekan kerja dan bawahan.

Faktor-Faktor Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai menurut Mahmudi (2007) dalam jurnal Firdaus (2018) adalah:

- a) Faktor personal/pribadi: pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen individu.
- b) Faktor kepemimpinan: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, bimbingan dan dukungan dari manajer dan *team leader*.
- c) Faktor tim: kualitas dan antusiasme dukungan rekan satu tim, kepercayaan rekan satu tim, dan kesatuan dan kekompakan antar anggota tim.
- d) Faktor sistem: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang disediakan oleh organisasi, proses organisasi, dan budaya kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor kontekstual: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Pelatihan

Abdullahi et al. (2018), Pelatihan dan pengembangan adalah suatu keharusan di setiap organisasi untuk menghindari kegiatan penipuan di masa depan. Pelatihan dan pengembangan mengacu pada praktik memberikan pelatihan, lokakarya, pembinaan, pendampingan, atau kesempatan belajar lainnya kepada karyawan untuk menginspirasi, menantang, dan memotivasi mereka untuk melakukan fungsi posisi mereka dengan kemampuan terbaik mereka dan dalam standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. (Sudiantini & Dewi Shinta, 2018)

Menurut Sasidaran (2018), Pelatihan mengacu pada intervensi terencana yang ditujukan untuk meningkatkan elemen individu dari kinerja pekerjaan, ini semua tentang meningkatkan keterampilan yang tampaknya diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Ali & Ngui (2019) Pelatihan karyawan adalah salah satu alat vital yang membantu meningkatkan efektivitas organisasi kinerja dan pada saat yang sama membantu untuk mempromosikan indeks stabilitas organisasi. Dia sangat penting bagi organisasi untuk mengerahkan upaya ekstra dan berinvestasi banyak dalam pelatihan karyawan jika ia ingin mencapai tujuannya dengan cara yang paling ekonomis.

Tujuan Pelatihan

Menurut Elfrianto (2016), Pekerjaan tidak terampil (karyawan) menjadi pekerja yang kompeten dan berpengetahuan untuk memberi mereka lebih banyak tanggung jawab, tujuan dari pelatihan dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a) Meningkatkan keterampilan karyawan sejalan dengan perkembangan teknologi.
- b) Meningkatkan produktivitas tenaga kerja organisasi.
- c) Mengurangi waktu belajar yang harus diselesaikan karyawan baru agar menjadi kompeten.
- d) Untuk mendukung masalah operasional.
- e) Memberikan wawasan kepada karyawan untuk lebih memahami organisasi.
- f) Meningkatkan kemampuan peserta pelatihan untuk melakukan tugas-tugas saat ini.
- g) Kemampuan untuk mengembangkan empati dan melihat sesuatu melalui mata orang lain.
- h) Meningkatkan kemampuan karyawan dalam menginterpretasikan data dan diskusi karyawan.
- i) Meningkatkan keterampilan dan kemampuan orang untuk menganalisis masalah dan membuat keputusan.

Manfaat Pelatihan

Beberapa manfaat pelatihan yang disadari oleh karyawan dan organisasi menurut Rohmah (2018) adalah:

- a) Manfaat bagi organisasi: meningkatkan produktivitas tenaga kerja organisasi, terwujudnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, proses pengambilan keputusan lebih cepat dan akurat, meningkatkan moral semua pekerja dalam organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi, mempromosikan sikap manajemen yang terbuka, merampingkan proses komunikasi yang efektif, secara fungsional menyelesaikan konflik.
- b) Manfaat bagi pegawai: membantu membuat keputusan yang lebih baik, peningkatan kemampuan memecahkan berbagai masalah yang dihadapi, timbulnya internalisasi dan dampak dari faktor motivasi, ciptakan intensif untuk perbaikan berkelanjutan, peningkatan kemampuan untuk mengurangi stres, frustrasi dan konflik untuk meningkatkan kepercayaan diri, penggunaan informasi tentang berbagai program yang dapat meningkatkan keterampilan teknis dan intelektual, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan pengakuan atas kemampuan orang lain.

Jenis dan Metode Pelatihan

Pelatihan bagi staf atau pegawai suatu organisasi atau lembaga secara umum dibagi menjadi dua bagian yaitu:

- a) *Pre-Service Training* (Pelatihan Pra Jabatan)
Pekerja harus menyelesaikan pelatihan sebelum mereka dapat melakukan tugas atau pekerjaannya. Pegawai baru atau calon pegawai baru suatu lembaga atau organisasi akan mengikuti pelatihan ini.
- b) *In-Service Training* (Pelatihan Dalam Jabatan)
Pelatihan ditujukan bagi karyawan yang pernah bekerja pada unit atau divisi yang berbeda dalam suatu organisasi atau pendirian, sehingga disebut pelatihan dalam jabatan atau "*In-Service Training*". tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai yang terlibat.

Lingkungan Kerja

Setiyanto & Natalia (2017), Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang bersifat fisik, yaitu kondisi di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pekerja. Lingkungan kerja fisik ini menunjukkan beberapa faktor tersebut, seperti suhu tempat kerja, ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesulitan. Lingkungan kerja non-fisik adalah sesuatu yang tidak dapat terlihat tetapi dapat dirasakan.

Pawirosumarto et al. (2017), Lingkungan kerja adalah tempat karyawan bekerja dan dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap hasil. Lingkungan kerja yang nyaman berdampak positif terhadap kelangsungan kerja, dan lingkungan kerja yang nyaman berdampak negatif terhadap kelangsungan usaha kerja.

Disiplin

Nugrohadi et al. (2019), Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati aturan dan norma sosial yang berlaku di semua organisasi. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti semua aturan dan sadar akan kewajiban dan tanggung jawabnya, mencegah seseorang untuk mematuhi/melaksanakan semua kewajiban dengan paksaan. Persiapan adalah salah satu sikap, tindakan, dan tindakan seseorang yang sesuai dengan aturan organisasi secara tertulis dan tertulis, mematuhi semua aturan dan membuat mereka ingin memenuhi kewajibannya secara sukarela dan wajib.

Supriyanto et al. (2020), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, mengubah perilaku mereka, dan meningkatkan kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan.

Tabel 1: Penelitian terdahulu

No	Autor	Hasil Riset	Persamaan Dengan Riset Ini	Perbedaan Dengan Riset Ini
1	(Ensour et al., 2018)	Pengawasan ditemukan memiliki nilai yang positif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap atasannya mempengaruhi motivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan.	Kepuasan kerja terhadap atasan akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam melaksanakan Pelatihan.	Kepuasan karyawan terhadap rekan kerja memiliki nilai paling kecil tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelatihan karyawan.
2	(Chaudhary & Bhaskar, 2016)	Peneliti menemukan bahwa ada banyak program Pelatihan dan pengembangan yang tersedia bagi Fakultas untuk meningkatkan dan meningkatkan keterampilan mereka. Program pelatihan dan pengembangan meliputi Seminar, Program Pengembangan Fakultas, dan Workshop, Konferensi, Program Jangka Pendek, Orientasi dan kursus referensi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan dengan kepuasan kerja..	Hasilnya membuktikan bahwa Pelatihan dan pengembangan mengarah pada pekerjaan Kepuasan antar fakultas Universitas juga mempromosikan program Pelatihan dan Pengembangan untuk mereka fakultas.
3	(Osewe & Gindicha, 2021)	Hasil menyiratkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan adalah hal yang baik prediktor kepuasan karyawan.	pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif korelasinya dengan kepuasan karyawan.	pelatihan analisis dan kepuasan karyawan memiliki pengaruh positif dan hubungan yang signifikan. relevansi pelatihan dan kepuasan karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan pelatihan mendukung kerja karyawan dan kepuasan karyawan memiliki pengaruh positif dan hubungan yang

				signifikan
4	(Tio, 2014)	dari penelitian ini dapat dipastikan ada adalah pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja para karyawan.	lingkungan fisik dan lingkungan manusia yang signifikan terhadap kepuasan kerja	lingkungan kerja fisik, pekerjaan manusia lingkungan, dan lingkungan kerja organisasi secara bersamaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
5	(Raziq & Maulabakhsh, 2015)	Studi ini diakhiri dengan beberapa perspektif sederhana bahwa perusahaan perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja.	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.	
6	(Hakim et al., 2020)	Variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun variabel disiplin kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank BRI Syariah KC Jakarta Wahid Hasyim.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank BRI Syariah KC Jakarta Wahid Hasyim.	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank BRI Syariah KC Jakarta Wahid Hasyim.
7	(Ardiansyah et al., 2020)	Hasil pengujian survei statistik menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bekasi.	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bekasi.	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) di Kota Bekasi.
8	(Abdullahi et al., 2018)	penelitian ini menyimpulkan bahwa metode pelatihan meningkatkan tingkat produktivitas karyawan di antara staf akademik Politeknik Negeri Kano, Nigeria.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa desain pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.	Hasil survei menunjukkan bahwa metode pelatihan, desain pelatihan, dan gaya pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan. Efek positif pada produktivitas tenaga kerja staf akademik di Institut Teknologi Negeri Kano di Nigeria.
9	(Sasidaran, 2018)	Karyawan yang terlatih	Pelatihan memiliki	Keterampilan,

		dengan baik cenderung bekerja lebih lama daripada karyawan yang terlatih.	pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan	Persepsi Dan Fasilitas Pelatihan Memiliki Hubungan Positif Yang Sangat Signifikan Dengan Kinerja Karyawan
10	(M. R. H. Ali & Ngui, 2019)	Itu studi didirikan dan membuktikan bukti bahwa pelatihan kerja dan orientasi kerja meningkatkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dan ini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi.	Pelatihan kerja berhubungan positif dengan kinerja organisasi.	Orientasi kerja memiliki dampak positif pada kinerja organisasi.
11	(Samson et al., 2015)	Temuan menunjukkan bahwa aspek psikososial merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan dua variabel lainnya. (Aspek fisik dan aspek keseimbangan kehidupan kerja) pada bank umum Kota Nakuru.	Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Saat mempelajari hasilnya, aspek fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi aspek psikososial dan faktor keseimbangan kehidupan kerja yang signifikan.
12	(Anggreni et al., 2018)	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai; lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; semangat kerja karyawan dapat sepenuhnya memediasi antara kepemimpinan dan kinerja; dan semangat kerja karyawan dapat menjadi penengah antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	(Suparman Dadang H, 2020)	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun pengetahuan dan beban	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Pengetahuan dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

		kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.		
14	(Nugrohadhi et al., 2019)	Tingkat Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi yang ada dan berlaku masih perlu ditingkatkan karena kondisi disiplin kerja dan budaya organisasi yang ada saat ini masih sangat mengkhawatirkan.	Disiplin kerja memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Tipe D Umum Rumah Sakit di Jakarta Timur.	Budaya organisasi memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tipe D Umum Rumah Sakit di Jakarta Timur.
15	(Hidayati et al., 2019)	Lingkungan kerja di Rumah Sakit Dr. Mohammad Hosein Palembang terhadap kinerja pegawai mampu menyediakan fasilitas kerja dan suasana kerja yang baik.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Dr. Mohammad Hosein Palembang.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Dr. Mohammad Hosein Palembang.
16	(Cedaryana et al., 2018)	Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja merupakan penentu kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Serta disiplin kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir.
17	(Inuwa, 2016b)	Hasil penelitian ini akan menjadi panduan kebijakan bagi manajemen Universitas Nigeria di bidang peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini juga akan semakin mendorong bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia.	Hasil hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan	studi akan memberikan informasi yang relevan untuk pengelolaan Universitas dalam hal tingkat motivasi dan kinerja karyawan yang juga berdampak positif salah satunya kinerja Universitas secara keseluruhan.
18	(Egenius et al., 2020)	Loyalitas memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas. Selain itu, loyalitas berpengaruh

				signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pekerjaan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas.
19	(Alromaihi et al., 2017)	Studi ini mengungkapkan arah ganda dari hubungan yang membentuk penyebab siklus dan hubungan efek, jadi kepuasan mengarah ke kinerja dan kinerja mengarah ke kepuasan melalui sejumlah faktor mediasi.	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
20	(Asshidiq, 2018)	Penelitian ini berfokus terhadap pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan mediasi oleh kepuasan kerja	Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap kinerja, pelatihan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja.
21	(Gede & Gunaputra, 2017)	Kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan memiliki dampak positif pada kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki dampak positif pada kinerja. Kepuasan kerja dapat sepenuhnya menyampaikan dampak kepemimpinan dan	Kepuasan kerja mampu memediasi sempurna sebesar 0,463 pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki efek positif dan dapat diabaikan terhadap

		lingkungan kerja terhadap kinerja.		kinerja. Kepuasan kerja dapat membedakan dengan sempurna pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.
22	(Ramadhi & Amri, 2021)	Pengaruh positif signifikan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Komunikasi organisasi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi pengaruh komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.	Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia (RRI) Padang.	Pengaruh positif signifikan komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Komunikasi organisasi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak dapat memedias variabel komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode Kuantitatif dan kajian pustaka (Library Research). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *off line* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari Mendeley, Scholar Google dan media online lainnya.

Dalam penelitian kuantitatif, metode yang didasarkan pada filosofi positivisme (Sugiyono, 2015) metode ini digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, dan menganalisis data kuantitatif atau statistik untuk tujuan pengujian hipotesis tertentu.

PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review ini* dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja.

Pelatihan merupakan hal yang terpenting dalam membuat kepuasan kerja yang dikarenakan dalam proses praktek yang dilakukan akan membantu pekerjaan menjadi lebih mudah dipahami dan menjadi efisien dalam mengerjakan tugas yang dilakukan maka tingkat kepuasan akan meningkat, berdasarkan penelitian terdahulu menurut (Osewe & Gindicha, 2021), dimana pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif korelasinya dengan kepuasan karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Lingkungan kerja merupakan hal terpenting dalam melakukan pekerjaan dimana terdapat non fisik dan fisik didalam menunjang pekerjaan agar lebih baik lagi ini akan berdampak pada pengaruh tingkat kepuasan kerja para anggota yang dimana akan menjadi lebih cepat

dalam melakukan pekerjaannya dalam penelitian (Raziq & Maulabakhsh, 2015), dimana adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja.

Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang dari disiplin seseorang ini akan menimbulkan semangat kerja yang diperoleh sehingga tingkat kepuasan dalam bekerja juga ikut naik secara perlahan terhadap disiplin yang dilakukan. Hal ini sejalan juga pada penelitian (Ardiansyah et al., 2020), dimana Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi.

4. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja.

Pelatihan dapat menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap kinerja. Melalui pelatihan kinerja juga akan terbentuk dalam pelaksanaan yang dikerjakannya hal ini juga sejalan dengan penelitian (Sasidaran, 2018), dimana Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung pada fasilitas kerja menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Berdasarkan penelitian menurut (Samson et al., 2015), dimana Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja.

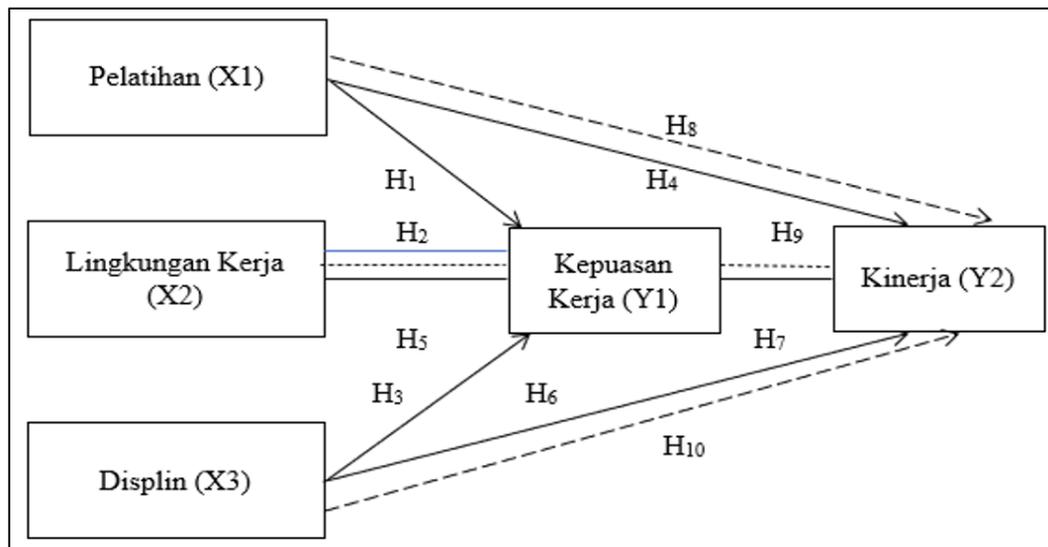
Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan ataupun organisasi, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Juga sama dengan penelitian (Nugrohadi et al., 2019), dimana Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Tipe D Umum Rumah Sakit di Jakarta Timur.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Melalui kepuasan kerja yang terlihat maka kinerja juga akan menjadi lebih bergairah dalam melakukan pekerjaan yang dijalani oleh para anggota ataupun karyawan di organisasi tersebut. Menurut penelitian terdahulu (Inuwa, 2016b), dimana kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1: Kerangka Berfikir

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: Pelatihan (x1) dan Lingkungan Kerja (x2) dan Disiplin (x3) berpengaruh terhadap Kinerja (y2) melalui Kepuasan Kerja (y1).

Selain dari variabel Pelatihan (x1), Lingkungan Kerja (x2), Disiplin (x3) berpengaruh terhadap Kinerja (y2) melalui Kepuasan Kerja (y1) masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya, di antaranya adalah variabel:

- 1) Motivasi: (Ensour et al., 2018), (Prayetno & Ali, 2017), (Chauhan et al., 2019), (Prayetno & Ali, 2017), (Munawar & Saputra, 2021), (Masydzulhak et al., 2016), (Putra & Ali, 2022).
- 2) Kepemimpinan: (Anggraeni et al., 2018), (Munawar & Saputra, 2022), (Gede & Gunaputra, 2017), (Rajab & Saputra, 2021), (H. Ali et al., 2016), (Chauhan et al., 2019), (Arifin & Hermawan, 2022).
- 3) Budaya Organisasi: (Nugrohadhi et al., 2019), (Sari & Ali, 2022), (Ismail et al., 2022), (Elsa Nurahma Lubis & Dwi Fahmi, 2021), (Saputra, 2022b).
- 4) Lingkungan Kerja: (H. Ali & Sardjijo, 2017), (Kasman & Ali, 2022), (Saputra & Ali, 2021), (Harahap & Ali, 2020), (Widodo et al., 2017), (Hermawan, 2022).
- 5) Keahlian Pegawai: (Putra & Ali, 2022), (Saputra, 2022a), (Kasman & Ali, 2022), (Elmi & Ali, 2017), (Fahmi & Ali, 2022), (Ikhsani & Ali, 2017).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

- 1) Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- 2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- 3) Disiplin berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- 4) Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja.
- 5) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.
- 6) Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja.
- 7) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak factor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja, selain dari Kepuasan

Kerja dan Kinerja pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat memengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja selain yang di teliti pada artikel ini seperti: Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullahi, M. S., Gwadabe, Z. L., & Ibrahim, M. B. (2018). Effect Of Training and Development on Employee's Productivity Among Academic Staff Of Kano State Polytechnic , NIGERIA. *Asian People Journal*, 1(2), 264–286.
- Ali, H., Evi, N., & Nurmahdi, A. (2018). The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12>
- Ali, H., Mukhtar, & Sofwan. (2016). Work ethos and effectiveness of management transformative leadership boarding school in the Jambi Province. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ali, H., & Sardjijo. (2017). Integrating Character Building into Mathematics and Science Courses in Elementary School. *International Journal of Environmental and Science Education*. <https://doi.org/10.1007/s10648-016-9383-1>
- Ali, M. R. H., & Ngui, T. (2019). The Effect Of Employee Training On Performance In The Building And Construction Sector In Kenya : A Case Study Of Tile And Carpet Centre. *Global Scientific Journals*, 7(10), 318–332.
- Alromaihi, M. A., Alshomaly, Z. A., & George, S. (2017). Job Satisfaction and Employee Performance: a Theoretical Review of the Relationship Between the Two Variables. *International Journal of Advanced Research*, 943(1), 1–20.
- Anggreni, N. W., Sitiari, N. W., Indiani, N. L. P., & Pertamawati, N. P. (2018). The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 5, 84–91.
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3915>
- Arifin, A. L., & Hermawan, E. (2022). Portraying Cendekia Leadership in the Perspective of Ki Hajar Dewantara ' s Trilogy. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 811–820. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1821>
- Asshidiq, M. M. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDIDIKAN KOTA YOGYAKARTA. *JURNAL PUBLIKASI*, 7(5), 1–2.
- Bakan, I., Buyukbese, T., Ersahan, B., & Sezer, B. (2014). Effects of Job Satisfaction on Job Performance and Occupational Commitment. *International Journal of Management & Information Technology*, 9, 1472–1480.
- Carvalho, A. da C., Riana, I. G., & Soares, A. de C. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 13–23.
- Cedaryana, Luddin, M. R., & Supriyati, Y. (2018). Influence of Work Discipline, Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance Directorate General Research and Development of Ministry Research, Technology and Higher Education. *International Journal of Scientific Research and Management*, 06(02), 87–96. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i2.el02>
- Chaudhary, N. S., & Bhaskar, P. (2016). Training and Development and Job Satisfaction in Education Sector. *Journal of Resources Development and Management*, 16, 42–45.

- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Egenius, S., Triatanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Elmi, F., & Ali, H. (2017). The effect of incentive, training, and career development on productivity of PT. Pelita Cengkareng paper's workers. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Elsa Nurahma Lubis, A., & Dwi Fahmi, F. (2021). Pengenalan Dan Definisi Hukum Secara Umum (Literature Review Etika). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(6), 768–789. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i6.622>
- Ensour, W., Zeglat, D., & Shrafat, F. (2018). Impact of job satisfaction on training motivation. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3). [https://doi.org/10.21511/ppm.16\(3\).2018.27](https://doi.org/10.21511/ppm.16(3).2018.27)
- Fahmi, I., & Ali, H. (2022). DETERMINATION OF CAREER PLANNING AND DECISION MAKING: ANALYSIS OF COMMUNICATION SKILLS, MOTIVATION AND EXPERIENCE (LITERATURE REVIEW HUMAN RESOURCE MANAGEMENT). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(5), 823–835.
- Gede, A. A., & Gunapatra, A. (2017). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (Apip) Pada Ipektorat Provinsi Bali. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 58–71. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.155.58-71>
- Hakim, M. F., Anhar, M., & Sampurna, D. S. (2020). The Influence Of Work Motivation, Work Discipline And Work Environment On Job Satisfaction (Case Study On Employees Of Bri Sharia Bank Kc Jakarta Wahid Hasyim). *Indonesia College of Economics*, April 2020, 1–17.
- Harahap, E. H., & Ali, H. (2020). MANAGERIAL PERFORMANCE MODEL THROUGH DECISION MAKING AND EMOTIONAL INTELLIGENCE IN PALUTA DISTRICT. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(2), 358–372. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Hermawan, E. (2022). *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT . Sakti Mobile Jakarta : Lingkungan Kerja , Stres Kerja dan Beban Kerja*. 1(1), 53–62.
- Hermina, U. N., & Yosepha, S. Y. (2019). The Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69–73.
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *Internasional Journal of Scientific and Reasearch Publications*, 9(December 2019). <https://doi.org/10.29322/IJSRP.9.12.2019.p9643>
- Ikhsani, K., & Ali, D. H. (2017). Keputusan Pembelian: Analisis Kualitas Produk, Harga dan Brand Awareness (Studi Kasus Produk Teh Botol Sosro di Giant Mall Permata Tangerang). In *Jurnal SWOT*.
- Indarsin, T., & Ali, H. (2017). Attitude toward Using m-Commerce: The Analysis of Perceived Usefulness Perceived Ease of Use, and Perceived Trust: Case Study in Ikens Wholesale Trade, Jakarta – Indonesia. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2017.2.11.7>
- Inuwa, M. (2016a). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach.

- The Millennium University Journal*, 1(December).
- Inuwa, M. (2016b). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach | The Millennium University Journal. *The Millennium University Journal*, 1(December), 90–103.
- Ismail, I., Ali, H., & Anwar Us, K. (2022). Factors Affecting Critical and Holistic Thinking in Islamic Education in Indonesia: Self-Concept, System, Tradition, Culture. (Literature Review of Islamic Education Management). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 407–437. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1088>
- Kasman, P. S. P., & Ali, H. (2022). LITERATURE REVIEW FACTORS AFFECTING DECISION MAKING AND CAREER PLANNING: ENVIRONMENT , EXPERIENCE AND SKILL. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 219–231.
- Masydzulhak, P. D., Ali, P. D. H., & Anggraeni, L. D. (2016). The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. In *Journal of Research in Business and Management*.
- Munawar, N. A., & Saputra, F. (2021). Application Of Business Ethics And Business Law On Economic Democracy That Impacts Business Sustainability. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1(3), 115–125.
- Munawar, N. A., & Saputra, F. (2022). Determination of Public Purchasing Power and Brand Image of Cooking Oil Scarcity and Price Increases of Essential Commodities. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(1), 34–44.
- Nugrohadhi, I. A. W., Nurminingsih, & Pujiwati. (2019). The Effect Of Work Discipline And Organizational Culture On Employee Performance In Type D General Hospitals In DKI Jakarta (Study At Type D General Hospital In East Jakarta). *International Respati Health Conference*, 865–877.
- Osewe, J. O., & Gindicha, J. Y. (2021). Effect of Training and Development on Employee Satisfaction : A Case of the Judiciary of Kenya. *European Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(3).
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.
- Putra, R., & Ali, H. (2022). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR DETERMINATION AND DECISION MAKING: ANALYSIS OF SKILLS, MOTIVATION AND COMMUNICATION (LITERATURE REVIEW OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT) Rio. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), 420–431.
- Rajab, M., & Saputra, F. (2021). Leadership , Communication , And Work Motivation In Determining The Success Of Professional Organizations. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1(2), 59–70.
- Ramadhi, & Amri, A. (2021). Mediasi kepuasan kerja: komunikasi, kimitmen dan disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada radio republik Indonesia (RRI) Padang). *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(3), 94–112.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)

- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(12), 76–89.
- Saputra, F. (2022a). Analysis Effect Return on Assets (ROA), Return on Equity (ROE) and Price Earning Ratio (PER) on Stock Prices of Coal Companies in the Indonesia Stock Exchange (IDX) Period 2018-2021. *Dinasti International Journal of Economics, Finance and Accounting*, 3(1), 82–94. <http://repository.uph.edu/41805/%0Ahttp://repository.uph.edu/41805/4/Chapter1.pdf>
- Saputra, F. (2022b). The Role of Human Resources , Hardware , and Databases in Mass Media Companies. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(1), 45–52.
- Saputra, F., & Ali, H. (2021). THE IMPACT OF INDONESIA ' S ECONOMIC AND POLITICAL POLICY REGARDING PARTICIPATION IN VARIOUS INTERNATIONAL FORUMS : G20 FORUM (LITERATURE REVIEW OF FINANCIAL MANAGEMENT). *Journal of Accounting and Finance Management*, 1(4), 415–425.
- Sari, D. P., & Ali, H. (2022). LITERATURE REVIEW MEASUREMENT MODEL OF INDIVIDUAL BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR : INDIVIDUAL CHARACTERISTICS , WORK CULTURE AND WORKLOAD. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 647–656.
- Sasidaran, S. (2018). Impact of Training on Employee Performance : A Case Study of Private Organization in Sri Lanka. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 13–21.
- Setiyanto, A. I., & Natalia. (2017). Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 2(1), 31–36.
- Sudiantini, D. (2020). *Empirical Testing of Climate Work as Moderating at Regional Public Service*. 151(Icmae), 47–49. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.012>
- Sudiantini, D., & Dewi Shinta, N. (2018). Pengaruh Media Pembelajaran Terhadap Kemampuan Berpikir Kreatif dan Penalaran Matematis Siswa. *Sintesa*, 11(1), 177–186. <http://ojs.umsida.ac.id/index.php/pedagogia/article/view/69/75>
- Sudiantini, D., Umar, H., & Arafah, W. (2019). The Influence of Strategic Leadership Competencies and Organizational Culture on Public Service Performance with Work Climate as a Moderation Variable in Banten Provincial Government (in Lebak Regency , Pandeglang Regency , Serang Regency). *International Journal of Creative Research and Studies*, 3(10), 92–98.
- Sugianingrat, I. A. P. W., Widyawati, S. R., Costa, C. A. de J. da, Mateus, Piedade, S. D. R., & Sarmawa, W. G. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0124>
- Suparman Dadang H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 09(02), 1–16.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Vironika, H. (2020). Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline. *Bisma*, 13(1), 14–25. <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p14-25>
- Tio, E. (2014). The Impact Of Working Environment Towards Employee Job Satisfaction: A Case Study In PT. X. *IBuss Management*, 2(1), 1–5.
- Toto Handiman, U., & Ali, H. (2019). The Influence of Brand Knowledge and Brand Relationship On Purchase Decision Through Brand Attachment. In *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*.
- Widodo, D. S., Silitonga, P. E. S., & Ali, H. (2017). Analysis of Organizational Performance: Predictors of Transformational Leadership Style, Services Leadership Style and

Organizational Learning (Studies in Jakarta Government). *International Journal of Economic Research*, 14(2), 167–182.