

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TSA DI BOGOR

Chealsy Lawren¹, Sanny Ekawati²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: chealsylawren20@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: sannye@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 22-08-2022, revisi: 10-10-2022, diterima untuk diterbitkan: 07-12-2022

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Desain yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desain kausal dengan pendekatan metode kuantitatif. Metode *sampling* yang digunakan yaitu *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form*. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Analisa data menggunakan aplikasi *software* SmartPLS versi 4. Analisis data SEM-PLS terbagi menjadi 2 (dua), yaitu *outer model* dan *inner model*. Variabel motivasi kerja menggunakan indikator hierarki kebutuhan manusia. Variabel kompensasi menggunakan indikator gaji, bonus, insentif, asuransi, keamanan, dan hari libur kerja. Variabel lingkungan kerja menggunakan indikator pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak dalam bekerja, dan hubungan kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of work motivation, compensation, and work environment variables on job satisfaction. The design used in this study is a causal design with a quantitative method approach. The sampling method used non-probability sampling with purposive sampling technique. The research instrument used a questionnaire in google form. The sample size in this study was 50 employees. Data analysis used the SmartPLS version 4 software application. SEM-PLS data analysis was divided into 2 (two), namely the outer model and the inner model. The indicators of work motivation variable used the theory of the hierarchy of human needs. The indicators of compensation variable used: salary, bonuses, incentives, insurance, security and working days off. The indicators of work environment variable used: lighting, air temperature, noise level, use of color, space for work, and work relationships. The results of this study indicate that the work motivation, compensation, and work environment variables have a positive and significant influence on job satisfaction.

Keywords: Work motivation, compensation, work environment, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber Daya Manusia adalah orang atau karyawan yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan yang mendapat imbalan atas kontribusi yang dilakukannya di dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia menjadi bagian penting untuk berjalannya suatu organisasi atau perusahaan karena setiap perusahaan dituntut untuk dapat memberdayakan sumber dayanya sehingga dapat bekerja dengan optimal dan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Seiring dengan perkembangan persaingan yang semakin ketat, perusahaan pastinya menginginkan SDM yang handal. Maka dari itu setiap perusahaan dituntut untuk dapat memberdayakan sumber dayanya agar berkualitas sehingga dapat bekerja dengan optimal dan dapat bersaing dengan perusahaan lain dan mencapai tujuannya. Kualitas kerja seorang karyawan dapat tercapai bila faktor psikologis karyawan tersebut terpenuhi dengan baik.

Seringkali masalah sumber daya manusia dalam perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan yang tidak terpenuhi karena permasalahan yang timbul pada perusahaan seperti kondisi perusahaan tidak kondusif, peraturan yang mengekang karyawan, hubungan antar karyawan dan atasan yang kurang harmonis, kurangnya pemberian *reward* baik imbalan maupun apresiasi terhadap karyawan. Jika kepuasan kerja karyawan rendah, maka kualitas yang dihasilkan oleh karyawan akan menurun. Menurut Syaharuddin (2016), kepuasan kerja seorang karyawan harus dibentuk semaksimal mungkin untuk meningkatkan semangat kerja, kesetiaan, kedisiplinan, dan kualitas karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karyawan yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja (Hasibuan, 2013).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ardianti *et al.*, (2018), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rusmah *et al.*, (2018), membuktikan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Permadi *et al.*, (2019), menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian oleh Bunawan & Turangan (2021), membuktikan bahwa kompensasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Akinwale *et al.*, (2020), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dari waktu ke waktu. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Lumentut & Dotulong (2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor”.

Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja?

KAJIAN TEORI

Menurut Robbins, *et al.*, (2017), menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menanggapi pekerjaannya. Selain itu, menurut Wibowo (2016), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu *feedback* yang timbul dari karyawan setelah bekerja dengan perannya masing-masing. Menurut Rivai dan Sagala (2011), terdapat aspek-aspek kepuasan kerja diantaranya yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, peluang dan rekan kerja.

Menurut pendapat Sudaryo dkk. (2018), motivasi adalah hal yang mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja, motivasi berkaitan erat dengan performa seorang karyawan. Selanjutnya menurut Busro (2018), motivasi adalah kebutuhan akan kekuatan seseorang untuk

bertahan dalam pekerjaannya. Dalam teori motivasi Abraham Maslow menjelaskan hierarki kebutuhan manusia meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan mendapat penghargaan, dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Menurut Robbins *et al.*, (2013), menyatakan bahwa administrasi kompensasi adalah proses yang menentukan gaji dan mempertahankan karyawan, memberikan insentif bagi mereka yang bekerja keras dan memastikan bahwa tingkat gaji harus adil. Menurut Edison, *et al.*, (2018), kompensasi merupakan suatu hak para pekerja untuk dimiliki atas apa yang telah diberikan untuk perusahaan baik karya atau jasa. Menurut Hasibuan dkk. (2013), tujuan pemberian kompensasi untuk karyawan yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Menurut Sedarmayanti (2014), ada enam indikator untuk mengukur kompensasi yaitu gaji, bonus, insentif, asuransi, keamanan, dan hari libur kerja.

Menurut Sudaryo dkk. (2018), lingkungan kerja adalah suatu tempat atau lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Farida dkk. (2016), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan aman, nyaman, dan tentram. Sedarmayanti (2014), menyebutkan ada enam indikator dari lingkungan kerja yaitu pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak dalam bekerja, dan hubungan kerja.

Hubungan antar variabel

Penelitian oleh Ardianti dkk. (2018), Primandaru, *et al.*, (2018), Pang *et al.*, (2018), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Pancasila dkk. (2020), motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Sulaefi (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pendidik di Kabupaten Brebes. Artinya, ketika motivasi kerja tinggi maka kepuasan kerja akan tercapai.

Penelitian oleh Permadi dkk. (2019), menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki nilai yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian dari Ashraf (2020), menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Artinya, pemberian kompensasi yang layak dan bertanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Akinwale *et al.*, (2020), Permadi dkk. (2019), Pawirosumarto *et al.*, (2017), Dameria dan Ekawati (2022), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dari waktu ke waktu. Artinya, ketika lingkungan kerja karyawan nyaman, aman, dan memadai maka kepuasan kerja akan meningkat.

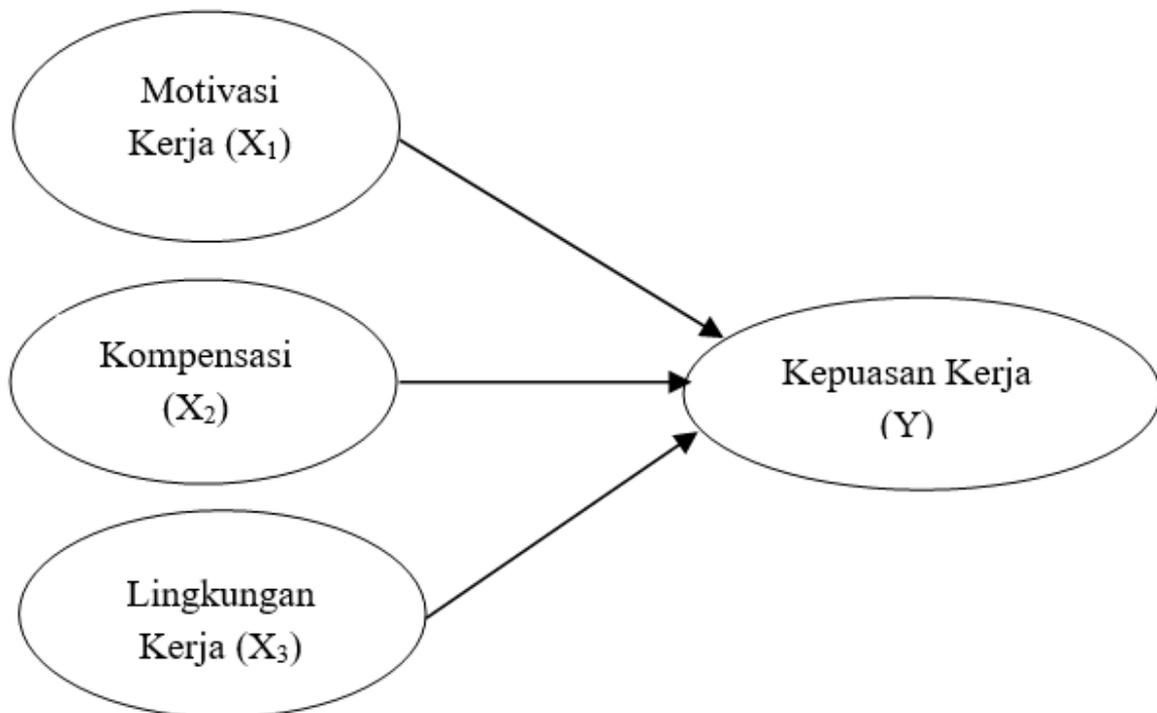
Kerangka pemikiran

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas maka perusahaan harus bersikap bijaksana pada karyawan dengan memberi kompensasi yang sesuai dengan *skill* yang dimiliki oleh karyawan sehingga menimbulkan efek puas dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif seperti hubungan kerja yang baik antar rekan kerja maupun atasan akan membuat seorang karyawan dapat bekerja dengan harmonis. Motivasi karyawan diperlukan untuk mendorong

karyawan mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan yang pada akhirnya akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

Model penelitian dan hipotesis

Berdasarkan paparan di atas, maka gambar model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian di atas, maka hipotesis yang dapat dibentuk adalah:

H₁: Adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂: Adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃: Adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan dalam penelitian ini merupakan desain kausal dengan pendekatan metode kuantitatif. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), desain kausal adalah suatu metode yang meneliti adanya suatu hubungan sebab dan akibat antara variabel dependen dengan variabel independennya. Selanjutnya, menurut Sekaran dan Bougie (2016), metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menjawab pertanyaan per variabel dengan mengumpulkan data dalam bentuk angka untuk menemukan jawaban atas pertanyaan yang dapat berupa wawancara, observasi, atau kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT TSA yang berjumlah 65 orang. Pemilihan sampel penelitian menggunakan metode *non-probability* sampling dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), *purposive sampling* adalah teknik untuk mengambil sampel yang sudah dibatasi seperti diberi kriteria untuk respondennya, sehingga akan mendapat kesimpulan yang jelas untuk tiap variabel yang dimaksud. Ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang yang merupakan karyawan dari PT TSA.

Berikut ini merupakan indikator-indikator yang digunakan pada variabel:

Kepuasan kerja

Menurut Rivai (2011), terdapat 5 indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Pengawasan
4. Promosi
5. Rekan kerja

Motivasi kerja

Menurut Pancasila *et al.*, (2020) terdapat 5 indikator (teori hierarki kebutuhan manusia):

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan mendapat penghargaan
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2014), ada enam indikator untuk mengukur kompensasi yaitu:

1. Gaji
2. Bonus
3. Insentif
4. Asuransi
5. Keamanan
6. Hari libur kerja

Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2014), menyebutkan ada enam indikator dari lingkungan kerja yaitu:

1. Pencahayaan
2. Suhu udara
3. Tingkat kebisingan
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak dalam bekerja
6. Hubungan kerja

Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4, dengan analisis data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien determinasi, *predictive relevance*, *effect size*, *goodness of fit*, dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk (Husein, 2015). Nilai yang diharapkan pada pengujian *Convergent Validity* adalah di atas 0,7 ($CV > 0,7$). Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 1, seluruh indikator memiliki nilai $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan valid.

Menurut Husein (2015), tujuan dari pengujian *Average Variance Extracted (AVE)* yaitu untuk mengevaluasi *discriminant validity* setiap konstruk dan variabel lain. Pengujian ini untuk

memperkuat pengujian pada *Convergent Validity*. Nilai yang diharapkan pada penelitian ini yaitu di atas 0,5 ($AVE > 0,5$). Berdasarkan tabel 1, dinyatakan valid karena memiliki nilai $> 0,5$.

Tabel 1. Hasil analisis data

Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE	Cronbach Alpha	Composite Reliability	R ²	Q ²	F ²
Motivasi Kerja	MK1	0,776	0,669	0,876	0,910			0,236
	MK2	0,763						
	MK3	0,875						
	MK4	0,859						
	MK5	0,810						
kompensasi	K1	0,841	0,760	0,936	0,950			0,312
	K2	0,809						
	K3	0,860						
	K4	0,873						
	K5	0,948						
	K6	0,892						
Lingkungan Kerja	LK1	0,711	0,656	0,911	0,930			0,202
	LK2	0,810						
	LK3	0,855						
	LK4	0,784						
	LK5	0,888						
	LK6	0,811						
	LK7	0,797						
Kepuasan Kerja	KK1	0,845	0,734	0,948	0,957	0,916	0,655	
	KK2	0,855						
	KK3	0,901						
	KK4	0,859						
	KK5	0,766						
	KK6	0,879						
	KK7	0,846						
	KK8	0,895						

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Tujuan pengujian *Cronbach Alpha* untuk mengukur uji reliabilitas seluruh indikator dalam penelitian (Husein, 2015). Nilai yang diharapkan yaitu variabel X1, X2, X3, dan Y lebih besar dari 0,6 ($CA > 0,6$). Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan reliabel karena memiliki nilai 0,6.

Tujuan dari *Composite Reliability* adalah untuk menghitung uji reliabilitas serta memperkuat uji reliabilitas yang sudah diuji pada pengujian *Cronbach Alpha* (Husein, 2015). Nilai yang diharapkan yaitu di atas 0,7 ($CR > 0,7$). Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan reliabel karena memiliki nilai $> 0,7$.

Menurut Haryono (2016), pengujian R² adalah untuk mengukur besarnya variasi antara variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan tabel 1, hasil analisis koefisien determinasi memiliki nilai 0,916 yang mana R² $> 0,67$ maka variasi variabel antara X1, X2, dan X3 terhadap Y kuat.

Menurut Haryono (2016), *Predictive relevance* pada modul struktural digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi atau penelitian. Yang dapat memprediksi indikator tersebut. Berdasarkan tabel 1, hasil analisis yaitu 0,655 yang mana Q² > 0 , artinya memiliki pengaruh *Predictive relevance*.

Pengujian *effect size* adalah untuk mengetahui bagaimana variabel prediktor memiliki efek dalam model struktural (Haryono, 2016). Berdasarkan tabel 1, nilai uji *effect size* pada motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,236 yang berarti memiliki pengaruh yang sedang. Nilai uji pada kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,312 yang berarti memiliki pengaruh yang sedang. Nilai uji pada lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,202 yang berarti memiliki pengaruh yang sedang.

Menurut Haryono (2016), tujuan dari *Goodness of Fit* ini untuk menguji kecocokan antara hasil pengamatan khusus berdasarkan nilai harapannya. Berdasarkan perhitungan yang telah diperoleh dari rumus *Goodness of Fit (GOF)*, nilainya yaitu 0,803. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai interpretasinya besar

Tabel 2. Hasil analisis uji hipotesis

Variabel	Path Coefficient	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t-statistic	p-values	Hipotesis
Motivasi Kerja – Kepuasan Kerja	0,378	0,354	0,140	2,708	0,007	Diterima
Kompensasi – Kepuasan Kerja	0,306	0,315	0,086	3,537	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja – Kepuasan Kerja	0,322	0,335	0,141	2,275	0,023	Diterima

Sumber: Hasil pengolahan data primer



Gambar 2. Hasil analisis *bootstrapping*

Menurut Haryono (2016), Uji *path coefficient* ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen. Uji ini memiliki nilai berkisar -1 sampai +1. Tanda negatif (-) artinya menunjukkan variabel independen terhadap variabel dependen memiliki pengaruh yang negatif. Tanda positif (+) artinya variabel independen terhadap variabel dependen memiliki pengaruh yang positif. Jika *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 maka hipotesis diterima. Jika *t-statistic* < 1,96 dan *p-value* > 0,05 maka hipotesis ditolak.

Berdasarkan tabel 2, variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai yang positif sebesar 0,378. Nilai *T-Statistic* sebesar $2,708 > 1,96$ dan nilai *P-Value* sebesar $0,007 < 0,05$. Dapat disimpulkan hipotesis pertama tidak ditolak berarti adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Pang, *et al.*, (2018), Ardianti dkk. (2018), Primandaru, *et al.*, (2018), Sulaefi (2018), dan Pancasila dkk. (2020) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai yang positif sebesar 0,306. Nilai *T-Statistic* sebesar $3,537 > 1,96$ dan nilai *P-Value* sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan hipotesis kedua tidak ditolak berarti adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Permadi, *et al.*, (2019) dan Ashraf (2020), yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki nilai yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai yang positif sebesar 0,322. Nilai *T-Statistic* sebesar $2,275 > 1,96$ dan nilai *P-Value* sebesar $0,021 < 0,05$. Dapat disimpulkan hipotesis ketiga tidak ditolak berarti adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Pawirosumarto, *et al.*, (2017), Permadi dkk. (2019), Dameria dan Ekawati (2022), bahwa lingkungan kerja memiliki kaitan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih mengeksplorasi kreativitas yang dimiliki sehingga potensi karyawan tersebut dapat berkembang dan terpacu. Perusahaan juga dapat memberikan cuti kepada karyawan dengan tidak dipotong pendapatannya. Pimpinan menciptakan suasana kerja yang nyaman dengan fasilitas yg mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pimpinan mengarahkan karyawan dengan cara *learning by doing* sehingga karyawan lebih memahami dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada Direktur Utama PT TSA yang berkenan dan memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di perusahaan dan para responden (karyawan) yang telah mengisi kuesioner.

REFERENSI

- Akinwale, O.E., & George, O. J. (2020). *Work Environment and Job Satisfaction Among Nurses in Government Tertiary Hospitals in Nigeria. Emerald Insight: Rajagiri Management Journal*. 14(2). 71-92.
- Ardianti, P. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). *Effect of Work Motivation Compensation, and Work Environment on Employee Work Satisfaction*. 8(1), 13-31.
- Ashraf, M. A. (2020). *Demographic Factors, Compensation, Job Commitment in Private University: an Analysis Using SEM. Emerald Insight: Journal of Global Responbility*. 407-436. 11(4).

- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT X di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277-286.
- Busro, M. (2018). Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Dameria, L. & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 417-426. 04(02).
- Edison, E. Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta CV.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Cetakan Pertama. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Haryono, S. (2016). Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan Amos Lisrel PLS. PT Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-17, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis Dan Manajemen Menggunakan *Partial Least Square* Dengan Smart PLS 3.0. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Brawijaya.
- Lumentut, M. D. S., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 3(1), 74-85.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B.A. (2020). *Effects of Work Motivation and Leadership Toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence From Indonesia*, *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.
- Pang, K. & Lu, C. S. (2018). *Organizational Motivation Employee Job Satisfaction and Organizational Performance: An Empirical Study of Container Shipping Companies in Taiwan*. *Maritime Business Review*. 7(1). 2397-3757.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). *The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and It's Implication Towards Performance In Parador Hotels and Resorts, Indonesia*. *International Journal of Law and Management*. 1337-1358. 59 (6).
- Permadi, I. K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, I. N. (2019). *The Impact of Compensation and Work Environment Performances*. *International Journal of Management and Commerce Inovation*. 6(2). 1248-1258.
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S. K., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember. *Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 12(2), 204-211.
- Rivai, V & Sagala, E. J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jilid 2. Cetakan Ke-4. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A., & Coulter, M. (2013). *Fundamental of Management*. America: Pearson.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational Behavior Second Edition*. Amerika. Pearson.
- Rusmah, Sri Mintarti, & Tetra Hidayati. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan. Vol. 3 No. 3.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill Approach*. (Edisi ke 7). United Kingdom: John Wiley Sons Ltd.

- Sudaryo, Y. Ariwibowo, A, & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI).
- Sulaefi. (2018). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Stress Terhadap Kepuasan Kerja Pendidik di Kabupaten Brebes. *Jurnal Manajemen*. 186-204. 22(02).
- Syahrudin. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(1), 59-72.
- Wibowo (2016). Manajemen Kinerja. Cetakan Kesebelas. Edisi Kelima. Depok: PT Rajagrafindo Persada.