

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. CROWN PRATAMA, JAKARTA BARAT

<sup>1</sup>Natasya Dwi Lestari, <sup>2</sup>Yuli Herianto\*

1 Universitas Utpadaka Swastika, natasyadwlstr@gmail.com

2 Universitas Utpadaka Swastika, herianto.id@gmail.com

\*corresponding author: herianto.id@gmail.com

## INFO ARTIKEL

### *Riwayat Artikel:*

*Received: September 24, 2024*

*Revised: October 14, 2024*

*Accepted: October 28, 2024*

### **Kata Kunci:**

Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja Karyawan pada PT. Crown Pratama.. Metode yang digunakan adalah metode kombinasi dan menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, alat ukur metode yang digunakan yaitu menggunakan skala likert dengan mengambil 60 responden dari populasi yang ada sebagai sampel penelitian. Untuk uji regresi peneliti menggunakan analisis statistik dengan program SmartPLS 3.0 for windows. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik itu secara sendiri maupun bersama sama.

## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset sumber daya yang harus dijaga, karena karyawan merupakan alat penggerak seluruh kegiatan operasional perusahaan. Karyawan dapat memberikan kecerdasan dan segala yang mereka bisa untuk pelaksanaan bisnis dan keberlangsungan suatu bisnis perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan adalah aset terpenting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Salah satu upaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Dalam perusahaan Crown Pratama banyak mengalami tantangan di dalam pengelolaan sumber daya manusia, banyak masalah-masalah yang terlihat jelas terjadi yaitu kurang taatnya karyawan terhadap jam kerja serta karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas, ada pula karyawan yang enggan terhadap tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan tersebut serta adanya ketidakhadiran karyawan yang semakin tinggi. Hal tersebut berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan sudah salah satu faktor yang paling banyak mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja adalah istilah yang di gunakan untuk menggambarkan kebahagiaan dan kepuasan karyawan dlm memenuhi kebutuhan mereka di tempat kerja. Kepuasan tidak hanya dari gaji dan tunjangan semata, Ada banyak sekali faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja

karyawan, seperti pekerjaan yang menarik dan sesuai kemampuan, kesempatan promosi, penyelia yang baik dan perhatian, serta rekan kerja yang bersahabat. Semakin karyawan merasakan kepuasan saat bekerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dan berpengaruh besar terhadap kesuksesan pada perusahaan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan. Sehingga akan memperoleh hasil maksimal bagi perusahaan dan memberikan dampak yang menyenangkan sehingga menambah semangat dan melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Pernyataan dari Robbins (2003) dan Musriha (2011) yang mengatakan bahwa jika lingkungan kerja nyaman dan kepuasan kerja tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Keadaan ini didukung oleh hasil kajian pengamatan dari Sulistiana dan Sarwoko (2014) yang menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **LANDASAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Masram (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Yulius (2022) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:46) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dalam meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Bahri (2018:40) lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik misalnya hubungan kerja dengan atasan yang harmonis juga berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

Menurut Anam (2018:46) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar

karyawan dapat berpengaruh dalam proses kerjanya, dalam hal ini lingkungan kerja berbentuk fisik maupun non fisik yang mempengaruhi rasa aman dan puas dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Enny (2019:58-59) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang ada di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun secara tidak langsung, lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lainnya. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap karyawan, dapat dilakukan mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai

### **Lingkungan kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan, Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito didalam Enny (2019:59) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan dan bawahan maupun yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat dipengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- a) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b) Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional ditempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu berkerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan berkerja untuk uang saja.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan social individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Menurut Gibson dkk di dalam Edison dkk (2017:210) menyimpulkan kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Sedangkan, menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Afandi (2021:82) indikator kepuasan kerja meliputi beberapa point diantaranya yaitu:

1. Pekerjaan  
Isi pekerjaan yang dilakukan karyawan apakah memiliki element yang memuaskan.
2. Upah  
Jumlah bayaran yang diterima karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi  
Kemungkinan karyawan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Rekan Kerja  
Teman-teman kepada siapa karyawan senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan

### Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dalam Guspul dan Solehatun, 2017). Menurut Edison dkk (2017:188) Kinerja merupakan proses yang mengacu dan diukur dalam suatu periode waktu tertentu dengan berdasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat diartikan kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang datang dengan sendirinya. Kinerja dicapai melalui tahapan dengan manajemen yang baik dan upaya yang maksimal.

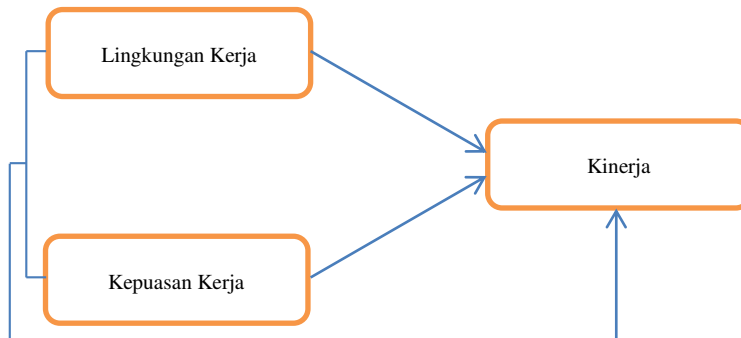
Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dan perusahaan karena dengan kinerja yang baik suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2019:75) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan menurut Samsudin (2018:75) kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan teori para ahli diatas, dapat disimpulkan kinerja adalah: Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kasmir (2020), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator, sebagai berikut:

- a) Kualitas (mutu)
- b) Jumlah
- c) Waktu (jangka waktu)
- d) Penekanan biaya
- e) Pengawasan
- f) Hubungan antar karyawan

### Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Metode Penelitian

Tempat penelitian merupakan tempat dimana peneliti mengambil sumber atau bahan penelitian. Peneliti melakukan penelitian pada PT. Crown Pratama yang beralamat di Pergudangan Prima Center 2 Blok D 6, Jakarta Barat.

Metode penelitian kuantitatif merupakan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan menurut Sugiyono (2019). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019).

Menurut Sugiyono (2019) *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Menurut Sugiyono (2019) sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang ada dalam penelitian ini adalah data-data dari kuesioner yang berupa tanggapan dari pelanggan PT. Crown Pratama.

Metode penelitian menggunakan analisis data dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan dianalisis dengan bantuan perangkat lunak PLS (*Partial Least Square*) yakni *software* SmartPLS Versi 3.2.9. Tujuan analisis menggunakan SEM-PLS adalah untuk memaksimalkan *explained variance* atau nilai  $R^2$  dari semua variabel laten endogen yang dilibatkan dalam diagram jalur. Dengan demikian, fokus dari evaluasi model pengukuran dan model struktural adalah pada ukuran-ukuran yang menunjukkan kemampuan prediktif dari model yang diajukan. Santosa, & Paulus. (2018).

Langkah-langkah adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas (*Loading Factor*)
2. Uji Hipotesis
3. Uji Persamaan Dasar (*Inner Model*)

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Crown Pratama. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia responden dan bagian pekerjaan

Tabel 1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Presentase (%)
1	Perempuan	10	16,7%
2	Laki-laki	50	83,3%
	Total	60	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Presentase (%)
1	17-21 Tahun	3	5%
2	22-26 Tahun	5	8,3%
3	27-31 Tahun	35	58,3%
4	>31 Tahun	17	28,3%
	Jumlah	60	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

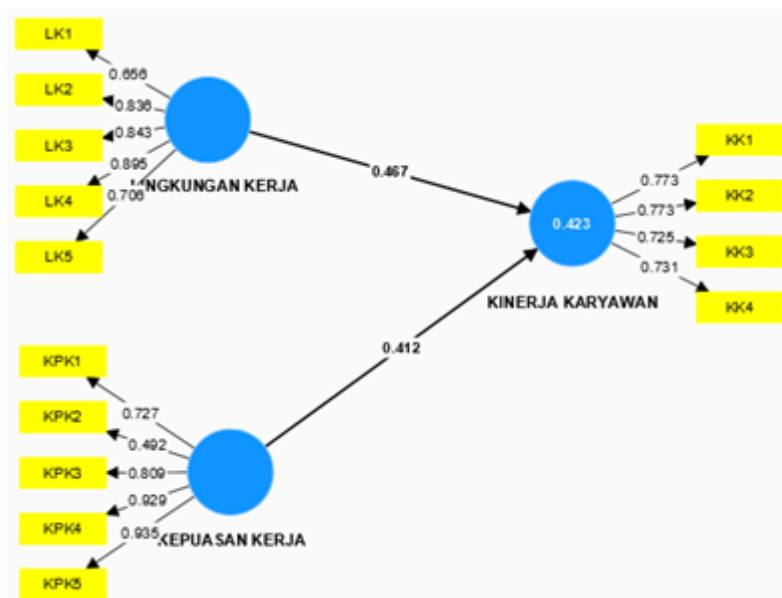
Tabel 3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	4	6,7%
2	1-5 Tahun	4	6,7%
3	6-10 Tahun	43	71,7%
4	>10 Tahun	9	15%
	Jumlah	60	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024



## Hasil Uji Validitas



Gambar 1. Model Persamaan Dasar dari *Inner Model* Setelah Perubahan  
Sumber: *Output data* Program SmartPLS 2024

Menurut Ghazali (2018) berdasarkan *loading factor* diatas, hasilnya telah memenuhi *convergent validity* karena *loading factor* diatas 0,70 atau hal tersebut menunjukkan bahwa indikator valid. *loading factor* merupakan korelasi antara indikator tersebut dengan konstraknya. semakin tinggi korelasinya, maka menunjukkan tingkat validitas yang lebih baik.

## Uji Reliabilitas Konstruk (*Construct Reliability*)

Reliabilitas konstruk dilakukan dengan cara melihat nilai *composite* pada konstruk. Konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* diatas 0.70 menurut Ghazali (2021).

Tabel 4. *Construct Reliability*

Construct reliability and validity - Overview					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)		
KEPUASAN KERJA	0.867	0.928	0.892	0.632		
KINERJA KARYAWAN	0.745	0.755	0.838	0.564		
LINGKUNGAN KERJA	0.857	0.961	0.893	0.628		

Berdasarkan tabel nilai AVE dari Lingkungan Kerja sebesar 0.628, kepuasan Kerja sebesar 0.632 dan Kinerja Karyawan sebesar 0.564. Dari ketiga konstruk tersebut diatas nilai Ave >0.50 sehingga memenuhi persyaratan validitas. Yang berarti semua konstruk sudah valid.

### Hasil Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)

Dalam penilaian signifikan pengaruh antar variabel, perlu dikatakan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh sampel yang asli untuk melakukan *resampling* kembali.

Menurut Noor (2015) pengujian dilakukan dengan melihat koefisien jalur (*path coefficient*) dan melihat nilai-test, apabila diperoleh  $p\text{-value} \leq 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa konstrak tersebut kuat atau signifikan.

Tabel 5 *Path Coefficient*

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	
KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.412	0.423	0.107	3.866	0.000	
LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.467	0.489	0.092	5.079	0.000	

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Hipotesis 1) mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 0.467 atau 46,7% dan memiliki  $<0.05$  yaitu 0.000, maka dapat dikatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Hipotesis 2) mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 0.412 atau 41,2% dan memiliki  $p\text{-values} < 0.05$  yaitu 0.000, maka dapat dikatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan tabel, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,467, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kategori moderat terhadap kinerja karyawan. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh (Marcello Juvencio, 2020) disimpulkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,412, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kategori moderat terhadap kinerja karyawan. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hanifah Carniago, 2020) disimpulkan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Crown Pratama kesimpulannya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Crown Pratama, Jakarta barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai Path Coefficient yaitu 0.467 atau 46.7% dan nilai  $p\text{-values}$  dibawah  $<0.05$ , hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka  $H_1$  (Hipotesis 1) dapat diterima.
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Crown Pratama, Jakarta barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai Path Coefficient yaitu 0.412 atau 41.2% dan nilai  $p\text{-values}$  dibawah  $<0.05$ , hal ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka  $H_2$  (Hipotesis 2) dapat diterima.



3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Crown Pratama, Jakarta barat. Yaitu dapat dilihat pada besaran penilaian dari *R-square Adjusted* yang memiliki nilai sebesar 0.415 atau 4.15% sedangkan 58.5% dijelaskan oleh variable lain diluar yang diteliti, maka  $H_3$  (Hipotesis 3) dapat diterima.

### Implikasi

#### a. Implikasi Teori

Semakin besar kinerja karyawan maka akan meningkat pula yang dihasilkan perusahaan dan berefek pada kestabilan suatu perusahaan.

#### b. Implikasi praktek

Secara praktis penelitian ini digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan lingkungan kerja dan kepuasan kerja, organisasi yang terjalin baik dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Dan atasan yang mampu memimpin dengan baik dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya sehingga membuat karyawan bersemangat dalam bekerja.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang di peroleh, maka saran yang di dapat disimpulkan :

1. Bagi PT. Crown Pratama diharapkan memperhatikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Untuk itu perusahaan juga harus bisa meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menyempurnakan kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini dengan menambah variabel lainnya.
3. Bagi pembaca hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan variabel tersebut. Khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja, maka perlu modifikasi variabel-variabel indepeden baik menambah variabel atau menambah time series datanya. Sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanaf Publishing: Riau
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Bahri, Moh Saiful. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja. Surabaya: Jakad Publishing

- Edison, E, Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta: Bandung
- Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghazali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-11. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indrasari. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Kerja. 1st. Sidoarjo: IndomediaPustaka.
- Insan. (2019). Kepemimpinan Transformasional suatu kajian empiris di perusahaan. Bandung: CV. Alfabeta.
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik). Edited by 7th. Depok: Rajagrafindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Edisi 14. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram, Mu'ah dan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. 1st. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Musriha. 2011. Influences Of Work Behavior, Work Environment and Motivation In Clove Cigarette Factories In Kudus, Indonesia. Academic Research International.Vol. 1, No.3, hlm.3
- Priansa. (2018). Manajemen Organisasi Publik. Pustaka etia: Priansa
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Samsudin. (2017). "Manajemen Sumber Daya manusia", Bandung: CV. PustakaSetia
- Santosa, & Paulus. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS. Yogyakarta: ANDI
- Sulistiana, Siti., Endy Sarwoko. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malang.Journal Riset Mahasiswa Manajemen.Vol.2 No.1, hlm. 4
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PenerbitAlfabeta
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers
- Yulius. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edited by Husein. Jogjakarta: KBM Indonesia