



Surabaya, 6 April 2022

SEMINAR NASIONAL HASIL RISET DAN PENGABDIAN

“Menuju Indonesia Bangkit dan Tangguh melalui Riset dan Pengabdian berbasis Teknologi”



Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Di Era New Normal

Tony Susilo Wibowo*, Christina Menuk Sri Handayani, Deslaidy Dwi Susanto

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

*Email: tonysus_sw@unipasby.ac.id

ABSTRAK

Riset yang dilaksanakan mempunyai tujuan mengetahui kontribusi motivasi, lingkungan, employee engagement, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM khususnya UMKM Akar Selang Surabaya yang bergerak dalam bidang jasa *industrial Hose, Fitting dan Accessories* dengan sampel sebanyak 53 karyawan. Data didapatkan melalui kuesioner yang berisi pertanyaan disesuaikan dengan indikator variabel dan dilakukan uji validitas, reliabilitas. Uji asumsi klasik dilakukan sebagai persyaratan uji regresi linier berganda dan uji t dan uji F sebagai uji hipotesis. Hasil uji menyatakan bahwa terdapat kontribusi signifikan dan positif baik secara individual maupun bersamaan antara motivasi, lingkungan, employee engagement dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Akar Selang Surabaya. Agar kepuasan karyawan tetap terjaga di era new normal, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja, menjaga lingkungan kerja, meningkatkan employee engagement dan meninjau kembali kompensasi yang diberikan pada karyawan.

Kata kunci: Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Employee engagement, Kepuasan kerja

Copyright © (2022) Seminar Hasil Riset dan Pengabdian ke 4

PENDAHULUAN

Terjadinya pandemi covid-19 telah mengubah lanskap bisnis. Kondisi ini perlu disikapi dengan perubahan perilaku masyarakat berlanjut pada kebiasaan baru memasuki era baru (new normal) khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia. Fajar Purwantoro (2020), menyatakan sumber daya berpengaruh paling besar pada perusahaan adalah karyawan, sehingga dalam kondisi apapun perusahaan tetap mempunyai kewajiban untuk memberi perhatian pada karyawan agar tetap termotivasi.

Motivasi menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian kepuasan kerja, terlebih di masa pandemi covid-19 secara psikologis berdampak pada kebanyakan orang tidak terkecuali karyawan. Karyawan percaya masa pandemi covid-19 merupakan masa yang menegangkan bagi mereka dalam menghadapi beban kecemasan di lingkungan kerja. Secara konsep, motivasi adalah hal utama menjalankan tekad dalam melaksanakan kegiatan (Sutrisno, 2017). Motivasi dapat berupa perilaku rangsangan atau pergerakan melakukan aktivitas dengan minat dari diri sendiri melakukan tanpa beban sesuatu yang dilakukan dianggap menyenangkan, mencintai dan nyaman apa yang dilakukan tanpa paksaan dorongan diri sendiri, serta berambisi melakukan hal yang dianggapnya harus diselesaikan hingga tuntas sampai dimana merasakan puncaknya kepuasan sesuai target. Sejalan dengan penjelasan tersebut, (Wau & Purwanto, 2021) menjelaskan *the role of motivation is very important to drive and improve employees' work for obtaining job satisfaction because employees' expectations can be achieved through it*. Ketercapaian harapan karyawan dalam bekerja tidak lepas dari peran lingkungan kerja dimana karyawan berada. Lebih lanjut dapat dijelaskan lingkungan adalah kondisi fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kenyamanan, keamanan dan kualitas (Heizer dan Render, 2016).

Selama masa pandemi, perusahaan berusaha menjaga lingkungan tetap kondusif agar karyawan merasa aman dan nyaman. Hal tersebut karena tidak semua UMKM memberikan prioritas pada keselamatan dan kesejahteraan karyawan, maka pada kegiatan usaha yang menerapkan protokol kesehatan sesuai dengan ketentuan dapat lebih optimal dalam menjaga dan mempertahankan karyawan. Pernyataan tersebut mendukung penelitian Suyoto dan Murthiarso (2019) yang menyimpulkan bahwa manajemen hotel bintang lima di Jakarta perlu memperhatikan dalam membuat berbagai kebijakan mengenai atribut lingkungan kerja, seperti sarana dalam bekerja, relasi sesama rekan kerja dan suasana kerja.

Konsep *employee engagement* dapat didefinisikan *a positive attitude held by the employee towards the organization and its value* (Robinson, Perryman dan Hayday, 2004). Penelitian menunjukkan *employee engagement* dapat menciptakan peran positif dalam upaya perbaikan kinerja staf karyawan (Suyoto dan Murthiarso, 2019). Penelitian menyebutkan bahwa *employee engagement* dalam organisasi dapat meningkatkan energi, semangat dan kemauan untuk

mendapatkan hasil kerja lebih seperti yang diharapkan karyawan (Noesgaard & Hansen, 2017). Selama pandemi covid-19, perlakuan perusahaan terhadap karyawan dapat berakibat pada *loyalty*, *motivation* dan *overall satisfaction* pada karyawan tersebut. Pelaksanaan dengan pendekatan *human touch* dari pimpinan perusahaan diyakini mampu meningkatkan *employee experience*, yang berujung pada *employee engagement*. (Batuana, Yosef, 2021).

Dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan, pendekatan yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dengan berbagai bentuk yang diterima karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi kepada perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Kompensasi terkait pula dengan kepuasan kerja. Saman (2020) menyatakan bahwa untuk memperbaiki kinerja dan mengatasi penurunan kinerja, kompensasi dapat menjadi salah satu pilihan agar karyawan mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dilihat pada saat melaksanakan pekerjaan namun juga dapat dilihat dari aspek kejiwaan seperti minat kerja, ketentraman kerja dan sikap terhadap pekerjaan. Dari sisi finansial berkaitan dengan jaminan sosial karyawan itu sendiri seperti gaji, tunjangan, kompensasi, jaminan sosial, promosi dan jaminan sosial. Seperti halnya yang dinyatakan oleh Wibowo (2013) bahwa kepuasan karyawan dipengaruhi pemenuhan kebutuhan, perbedaan antara yang diharapkan dari sebuah pekerjaan, pencapaian nilai seorang individu, perlakuan secara adil dan komponen genetik. Dapat dijelaskan pula, kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan, keyakinan, sikap dan pikiran mengenai respon atau timbal balik seseorang karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Banyak hasil penelitian yang menyebutkan terdapat variasi variabel secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, ada juga hasil penelitian yang menyebutkan lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi kepuasan kerja (Marta & Budi, 2019), demikian juga penelitian Dhermawan (2012) membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh namun tidak signifikan. Demikian juga penelitian Tamali dan Munasip (2019) bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berpijak pada hasil penelitian diatas, UMKM Akar Selang yang bergerak dalam bidang jasa *industrial Hose, Fitting dan Accessories* berada di Kota Surabaya mempekerjakan karyawan dengan berbagai latar belakang keluarga dan sosial ekonomi. Di masa pandemi covid-19, UMKM Akar Selang beserta karyawan mengalami permasalahan menghadapi lingkungan yang kurang nyaman, keluarga yang terdampak covid 19, bertambahnya kebutuhan untuk memenuhi protokol kesehatan, rasa ketakutan karena banyak UMKM yang merumahkan karyawan dan berusaha mempertahankan operasional perusahaan serta menghadapi situasi kondisi new normal. Banyak hal yang dilakukan pihak manajemen dengan memotivasi karyawan agar mentaati protokol kesehatan dan nyaman dalam menjalankan kerja. Terbukti selama pandemi covid-19 tetap bertahan mempekerjakan 53 karyawan sampai kondisi beralih pada new normal. Memperhatikan kondisi seperti ini maka tujuan penelitian ini untuk mendapatkan hasil analisis

kepuasan kerja karyawan dimasa pandemi selanjutnya dapat memberikan informasi kepada pelaku UMKM dikota Surabaya dalam mengambil kebijakan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan di era new normal.

METODE

Model kuantitatif dipakai sebagai metode penelitian, kemudian akan digunakan analisis hubungan untuk mengetahui faktor pembentuk kepuasan karyawan meliputi motivasi, lingkungan, *employee engagement* dan kompensasi pada karyawan UMKM Akar Selang Surabaya di era new normal. 53 karyawan sebagai sampel, data primer diambil dengan menggunakan kuesioner. Untuk mendapatkan data yang valid dan handal dilakukan uji instrument selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik sebagai persyaratan analisis regresi, uji determinan, uji F dan uji t untuk uji hipotesis.

Variabel dan indikator disarikan sebagai berikut 1) variabel motivasi kerja dengan indikator tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembang (Manoppo, 2015). 2) variabel lingkungan kerja melalui indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, komunikasi yang baik, keamanan tempat kerja (Sitinjak, L. N, 2018). 3) variabel *employee engagement* terdiri dari vigor (semangat), dedication (dedikasi) dan absorption (keterikatan) (Kartono, 2017). 4) variabel kompensasi terdiri dari gaji, tunjangan, bonus, kompesasi non finansial (Dwijayanti dan Dewi, 2015). Untuk variabel ke 5) variabel kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, promosi, kondisi kerja (Afandi, 20216).

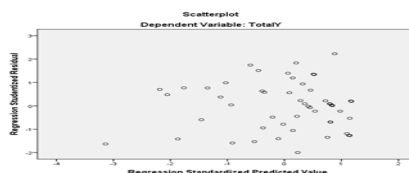
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Hasil uji validitas seluruh item setiap pernyataan memiliki nilai kritis diatas 0,3, sehingga dapat melakukan uji selanjutnya. Hasil uji seluruh variabel mempunyai taraf koefisien reliabilitas *cronbach alpha* (nilai kritis) lebih dari 0.6, maka bisa dilakukan uji selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji *Kolmogrov-smirnov test* menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.802 sehingga > 0.05 yang dapat diartikan bahwa semua data berdistribusi normal. Hasil Uji multikolieritas didapatkan untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), *Employee Engagement* (X_3), dan Kompensasi (X_4) berada pada nilai $VIF \leq 10$ sehingga data bebas dari gejala multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas seperti gambar dibawah ini :



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Selanjutnya dilakukan uji autokorelasi dengan menggunakan pengujian Durbin-Watson. Nilai D_w didapatkan 1.870, pada $n = 53$ nilai d_l 1.4000 dan nilai d_u 1.7228 sehingga $4-d_u = 2.2772$. Karena $d_u < D_w < 4-d_u$ ($1.7228 < 1.870 < 2.2772$) maka disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan program SPSS 22, hasil regresi berganda dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 7.566 + 0.216X_1 + 0.611X_2 + 0.714X_3 + 0.236X_4$$

Hasil menunjukkan constant berada pada nilai 7.566 dapat diartikan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X_1), diikuti oleh variabel Lingkungan Kerja (X_2) kemudian variabel Employee Engagement (X_3) serta variabel Kompensasi (X_4) mempunyai nilai 0 maka nilai Kepuasan Kerja (Y) diperoleh sejumlah 7.566. Selanjutnya nilai koefisien variable Motivasi Kerja (X_1) dengan angka 0.216 mempunyai pengaruh positif pada variable Kepuasan Kerja (Y). Selanjutnya nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai 0.611 dikatakan mempunyai pengaruh positif pada variabel Kepuasan Kerja (Y). Untuk nilai koefisien variabel Employee Engagement (X_3) dengan angka 0.714 diperoleh pengaruh positif pada variabel Kepuasan Kerja (Y). Kemudian pada variabel Kompensasi (X_4) dengan nilai 0.236 berpegaruh secara positif pada Kepuasan Kerja (Y) sehingga setiap penambahan satu satuan variabel Kompensasi (X_4) mengarah pada peningkatan variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai 0.236 dengan anggapan variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), Employee Engagement (X_3) dalam posisi tetap

Uji Determinasi

Determinasi dilaksanakan untuk memperkirakan kapabilitas model untuk menerangkan varian dari variabel terikat.

Tabel 1. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.846	.732

Sumber data: Olah data SPSS

Hasil pengujian menunjukkan nilai R yaitu 0.846 dapat dikatakan ada hubungan kuat berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, diikuti perolehan nilai Adjusted R Square 0.732, menandakan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, employee engagement, kompensasi pada variabel independen kepuasan kerja karyawan sebesar 73.2% sisanya 26.8% kemungkinan disebabkan oleh variabel lain yang tidak mencakup model konseptual yang diteliti.

Uji t dan Uji F

Nilai sig hasil uji kurang dari 0,05 untuk penerimaan hipotesis dan lebih besar dari 0,05 hipotesisnya ditolak. Hasil uji-t sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji - t

Variabel	T	Sig.	Kriteria
Motivasi Kerja(X ₁)	3.138	.023	Signifikan
Lingkungan Kerja (X ₂)	2.251	.012	Signifikan
Employee Engagement (X ₃)	2.354	.014	Signifikan
Kompensasi (X ₄)	4.212	.000	Signifikan

Sumber data: Olah data SPSS

Makna secara menyeluruh pada variabel penelitian yaitu variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, employee engagement, serta kompensasi yang diuji terhadap variabel kepuasan kerja karyawan UMKM Akar Selang Surabaya mendapatkan hasil yang menyatakan hipotesis diterima (nilai sig < 0.05)

Uji F dijalankan untuk pengujian pada kesesuaian model regresi berganda.

Tabel 3. Uji F

Model	F	Sig.	Kriteria
Regression	33.240	.000 ^b	Signifikan

Sumber data: Olah data SPSS

Perolehan hasil analisis variabel motivasi kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), *employee engagement* (X₃) dan kompensasi (X₄) yang di uji secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan UMKM Akar Selang dengan perolehan hasil pada taraf signifikansi < 0.05 menampakkan hasil uji F diperoleh sebesar 33.240 > F tabel 2.55 (df=53). Dengan perolehan tersebut maka hipotesis H₁ diterima.

Pembahasan

Hasil analisis didapatkan bahwa motivasi berdampak pada kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan sebesar 0,023<0,05. Hasil ini sejalan dengan pendapat Sutrisno

(2017), Manoppo (2015), Dhermawan(2012) bahwa motivasi kerja berdampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja, mempunyai makna semakin sering karyawan mendapatkan dorongan atau perhatian dalam melaksanakan kerja maka akan semakin merasa puas bekerja pada UMKM Akar Selang Surabaya terlebih dalam memasuki era baru. Variabel lingkungan kerja menunjukkan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada level signifikan $0,012 < 0,05$. Lingkungan pekerjaan pada saat pandemi menjadi permasalahan tersendiri, suasana sekeliling yang nyaman mengacu pada protokol kesehatan dapat menciptakan keadaan rileks membuat karyawan mudah konsentrasi sesuai perasaannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dwijanti dan Dewi (2015), Afandi (2016), Sedarmayanti dalam Shanty (2019) bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja mempunyai arti tempat kerja yang aman dan bersih begitu pengaruh terhadap kenyamanan diri kerja karyawan.

Variabel berikutnya mengungkapkan bahwa *employee engagement* berdampak pada kepuasan kerja karyawan melalui level signifikansi $0.014 < 0.05$. Dapat dijelaskan bahwa keterikatan pada perusahaan menciptakan kesempatan kepada karyawan untuk ditempatkan sesuai dengan keahliannya agar dapat bekerja dengan maksimal, meski kualifikasi yang dibutuhkan tidak terlalu tinggi, tetapi dengan pekerjaan yang tidak terlalu rumit maka hasil yang diperoleh cukup optimal. Keterikatan pada perusahaan mendorong karyawan untuk meraih prestasi sehingga mendapat perhatian dari perusahaan serta membuat karyawan merasa puas. Hasil penelitian ini sesuai dengan pemikiran Kartono (2017) yang mengemukakan bahwa *employee engagement* dapat dikatakan sebuah bentuk cara berpikir positif dan berkomitmen dalam memberikan kontribusinya pada perusahaan baik secara kognitif dalam bentuk pemikiran maupun secara fisik dalam bentuk kegiatan, sehingga karyawan merasa bermakna dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Noercahyo et. al. (2021) *employee engagement* mempunyai dua perspektif, yaitu keterikatan pada pekerjaan dan keterikatan pada organisasi, dimana keduanya dapat menjadi faktor pendorong perbaikan kinerja organisasi dan membantu mencapai tujuan organisasi.

Pembahasan selanjutnya adalah analisis variabel kompensasi yang diketahui berdampak pada kepuasan kerja karyawan dengan level positif dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil ini sejalan dengan teori Hasibuan (2016) dimana kompensasi merupakan pengeluaran anggaran bagi perusahaan yang dibayarkan bagi karyawan yang telah mencapai prestasi kerja. Dhermawan (2012) juga menyatakan sejalan dimana kompensasi mempunyai dampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, *employee engagement* dan kompensasi dilakukan pengujian secara bersamaan dengan variabel kepuasan kerja karyawan UMKM Akar Selang Surabaya memunculkan hasil F hitung senilai 33.240 dengan angka signifikansi sebesar

0.000 < 0.05 dimana hasil yang didapat menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima serta terbukti. Pernyataan tersebut dapat disampaikan dengan kalimat lain motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), *employee engagement* (X_3), dan kompensasi (X_4) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di UMKM Akar Selang Surabaya.

KESIMPULAN

Hasil uji menyatakan bahwa terdapat kontribusi signifikan dan positif baik secara individual maupun bersamaan antara motivasi, lingkungan kerja, *employee engagement* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Akar Selang Surabaya. Dengan motivasi yang tinggi dan terarah, karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik, dengan kondisi lingkungan yang aman dan nyaman akan merasa ada keterikatan kerja didukung dengan kompensasi yang menjanjikan maka kepuasan kerja karyawan akan didapatkan. Hasil ini memberikan masukan penting bagi pelaku UMKM di Surabaya berkaitan dengan kepuasan kerja juga dapat dipakai dalam menentukan strategi memotivasi karyawan, menyediakan lingkungan sesuai dengan protokol kesehatan, meningkatkan *employee engagement* dan meninjau kembali kompensasi yang sudah diberikan agar kepuasan karyawan tetap terjaga di era new normal.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih disampaikan kepada LPPM UNIPA Surabaya sebagai lembaga yang memberikan dana, UMKM Akar Selang sebagai tempat untuk mendapatkan data penelitian sehingga penelitian ini dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Batuana, Yosef. 2021. *Pentingnya Employee Engagement agar Karyawan Menjadi Ambassador Perusahaan*. <https://wartaindonesia.co.id/pentingnya-employee-engagement-agar-karyawan-menjadi-ambassador-perusahaan/>
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.
- Dwijayanti dan Dewi, 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung*. E-Jurnal Manajemen, Universitas Udayana, Vol 4, No 12, 2015. Hal 4274 – 4301. ISSN: 2302-8912.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Heizer, J. & Render, B. 2016. *Operations Management*. New York: Pearson.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Manoppo, Rivo, 2015. *Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulawesi Utara*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol 3, 2015. <https://www.e-jurnal.com/2015/12/pengaruh-displin-kerja-motivasi.html>
- Marta & Budi, 2019, *Lingkungan Kerja, Mungkinkah Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja?*, Jurnal Manajerial, Vol. 18 No.1 Januari 2019, Hal – 27.
- Noercahyo, Maarif, Sumertajaya. 2021, *The Role of Employee Engagement on Job Satisfaction an Its Effect On Organizational Performance*. Journal of Applied Management (JAM) Volume 19, Number 2, June 2021.
- Noesgaard, MS & Hansen, JR 2017, *Work engagement in the public service context: the dual perceptions of job characteristics*, *International Journal of Public Administration*, vol. 41, issue 13, pp. 1047-1060.
- Purwantoro, M. Fajar. 2020, *Peran Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Pandemi COVID-19*, econpapers. DOI: 10.31219/osf.io/fwbkg. <https://osf.io/download/605a3e1d818bde00853acc3f/>
- Robinson D., Perryman S., and Hayday S, 2004. *The Drivers of Employee Engagement Report 408*. Institute for Employment Studies, UK.
- Saman, Anton. 2020. *Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance*. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* Vol-4, Issue-1, 2020, E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shanty, D., & Mayangsari, S. 2019. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 12(2), 103-120.
- Sitinjak, L.N., 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)*. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 60, no 2 (2018).
- Sutrisno, Edy. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-9). Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Suyoto dan Mutiharso, 2019. *Effect Of Work Environment and Employee Engagement On Job Performance Of Public Relation Staff In Luxury Hotels In Jakarta*. *International Journal of Organizational Business Excellence*. Vol (2) 2. Pp 83-90.
- Tamali, Hendro and Adi Munasip. 2019. *Effect of Compensation, Leadership, and Work Environment on Job Satisfaction*. *International Journal of Business and Management Invention*. Volume 10 Issue 5 Ser. I
- Wau dan Purwanto, 2021. *The Effect of Career Development, Work Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance*. *Jurnal Aplikasi dan Manajemen Bisnis*, Vol 7, No 2, Mei 2021. Pp 262-271.