



PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KANTOR CABANG BANDUNG BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK.

Sandra Rahmawati Dewi¹, Umi Narimawati²

¹ Universitas Komputer Indonesia, sandrarahmawati31@gmail.com

² Universitas Komputer Indonesia, umiarie@email.unikom.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Received : 20-06-2023

Revised : 07-07-2023

Accepted : 22-07-2023

Keywords :

Work Experience, Work Discipline, Education Level, Teacher Performance

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze whether there is influence of individual characteristics and work environment on employee job satisfaction at the branch office of the State Savings Bank (Persero) Tbk. partially or simultaneously. The method in this study uses descriptive and verification. The data used in this study is primary data for research obtained from the results of questionnaires distributed to 61 respondents. Secondary data was obtained from employee data at the State Savings Bank (Persero) Tbk branch. The analytical method used is regression analysis using SPSS software and hypothesis testing statistical test t test and f test. The results show that individual characteristics affect job satisfaction with significant results partially in the direction of a negative relationship, then the work environment influences job satisfaction with partial results in the direction of a negative relationship. Job satisfaction is significantly influenced by individual characteristics and the work environment simultaneously showing a negative relationship, and strong relationship category.

ABSTRAK

Kata Kunci :
Pengalaman Kerja,
Disiplin Kerja, Tingkat
Pendidikan, Kinerja
Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan menganalisis ada tidaknya pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor cabang bank tabungan negara (persero)tbk. secara parsial maupun simultan. Metode dalam penelitian ini menggunakan deskriptif dan verifikatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer untuk penelitian didapatkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 61 responden. Data sekunder diperoleh dari data pegawai cabang Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi menggunakan software SPSS dan pengujian hipotesis uji statistik uji t dan uji f. Hasil menunjukkan bahwa

Karakteristik Individu mempengaruhi kepuasan kerja dengan hasil signifikan secara parsial dengan arah hubungan negatif, kemudian lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dengan hasil parsial dengan arah hubungan negatif. Kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan menunjukkan hubungan negatif, serta kategori hubungan yang kuat.

1. PENDAHULUAN

Bank secara harfiah berasal dari bahasa Italia, yakni Banco yang artinya bangku. Bangku sendiri merujuk pada meja yang digunakan oleh para banker untuk melakukan kegiatan operasional melayani masyarakat atau nasabah. Istilah bangku pun semakin berkembang menjadi Bank. Pada Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, Bank disebutkan sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat

Bank BTN adalah perseroan terbatas milik pemerintah Indonesia yang menyediakan jasa keuangan perbankan. Awal berdirinya Bank BTN dimulai dengan berdirinya Postpaarbank di Batavia pada tahun 1897 pada masa pemerintahan Belanda.

Bank BTN mengembangkan usahanya pada tahun 1989 dengan menjadi bank umum dan menerbitkan obligasi pertamanya. Pada tahun 1992, karena keberhasilan Bank BTN dalam pembangunan perumahan KPR, status Bank BTN menjadi PT Bank Tabungan Negara (Persero). Pada tahun 1994, BTN mendapat izin untuk beroperasi sebagai bank mata uang. Selama delapan tahun berikutnya (2002), berdasarkan kajian konsultan independen Price Water House Coopers, pemerintah menutup BTN melalui Surat Menteri BUMN No. 5 - 544/MMBU/2002 sebagai Bank Umum yang kegiatan usahanya fokus pada Pembiayaan Perumahan Terkonsentrasi Non Subsidi.

Karakter yang dimiliki individu mempunyai perbedaan masing-masing dan mempunyai ciri khas yang membedakan dari individu ke individu yang lainnya. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dengan menyesuaikan diri terhadap lingkungan tempat mereka bekerja.

2. KAJIAN LITERATUR

Karakteristik Individu

Menurut **Hanifah (2019)** Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. Disiplin Kerja

Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2018)** Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kepuasan Kerja

Menurut **Afandi (2018)** Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon

emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian ini yaitu deskriptif dan verifikatif (kuantitatif) yang berikutnya menggunakan analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan bantuan program spss. Objek dalam penelitian ini yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi (pengamatan langsung), wawancara dan penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari kajian pustaka dan survei online melalui pengumpulan informasi. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel meliputi 161 karyawan dengan menggunakan rumus slovin.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Table 1.
Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.087	3.271		1.250	.216
	Karakteristik Individu	0.503	0.109	0.439	4.612	0.000
	Lingkungan Kerja	0.517	0.106	0.465	4.892	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1. maka diperoleh nilai dengan persamaan regresi linier berganda yang berikutnya dibentuk seperti ini:

$$Y = 4,087 + 0,503X_1 + 0,571X_2$$

- Konstanta sebesar 4,087 menunjukkan bahwa ketika ke dua variabel bebas bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka Kepuasan Kerja diprediksi akan bernilai sebesar 4,087. Yang artinya Kepuasan kerja akan berubah apabila dari Karakteristik Individual dan Lingkungan kerja mengalami perubahan.
- Variabel X1 yaitu Karakteristik Individu memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,503 menunjukkan bahwa ketika Karakteristik Individu meningkat, diprediksi akan Meningkatkan Kepuasan Kerja sebanyak 0,503. Yang artinya jika Karakteristik Individual mengalami perubahan baik meningkat atau menurun maka Kepuasan kerja juga akan mengikuti
- Nilai koefisien regresi variabel X2 lingkungan kerja sebesar 0,571 yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja diharapkan akan meningkat sebesar 0,571. Artinya jika lingkungan kerja berubah, baik meningkat atau menurun, maka kepuasan kerja akan mengikuti.

- d. Nilai koefisien regresi variabel X2 lingkungan kerja sebesar 0,571 yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja diharapkan akan meningkat sebesar 0,571. Artinya jika lingkungan kerja berubah, baik meningkat atau menurun, maka kepuasan kerja akan mengikuti.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.64276511
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.057
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil olah peneliti(2023)

Berdasarkan tabel 2. didapatkan hasil Sig sebesar 0,200, hasil $0,200 > 0,05$ maka bisa disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan kata lain asumsi normalitas data terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas
Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)		
	Karakteristik Individu	.698	1.432
	Lingkungan Kerja	.698	1.432

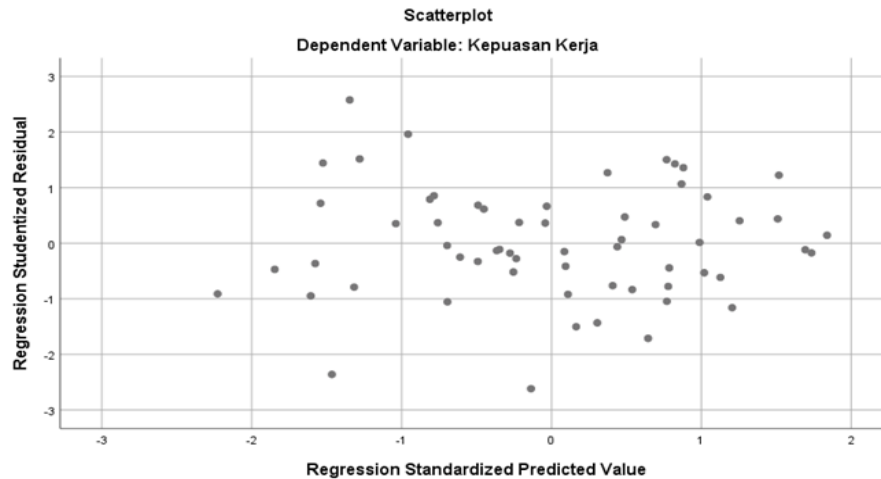
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 3. dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat karena nilai Variance Inflation Factor (VIF) ≤ 10 dan Tolerance $\geq 0,1$ di antara variabel bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dapat dilihat dari gambar 1. diatas dimana bisa dilihat baik variabel dependent Kepuasan Kerja tidak terdapat adanya heteroskedastisitas, hal ini dimana distribusi menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.

ANALISIS KOEFISIEN KORELASI

Hasil Uji Korelasi Parsial

Tabel 4.
Koefisien Korelasi Parsial Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja

		Correlations	
		Karakteristik Individu	Kepuasan Kerja
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	1	.694**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah peneliti (2023)

Dari data diatas, nilai korelasi 0.694 dikategori hubungan yang kuat dimana berada di rentang kelas inteerval 0,60 - 0,799. dan nilai korelasinya yang ditunjukkan adalah positif yang berarti searah. kesimpulannya yaitu Karakteristik Individu yang bagus akan membuat Kepuasan Kerja yang bagus juga.

Tabel 5.
Koefisien Korelasi Parsial Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

		Correlations	
		Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah peneliti (2023)

Dari data diatas, nilai korelasi 0.706 dikategori hubungan yang kuat dimana berada di rentang kelas inteerval 0,60 - 0,799. dan nilai korelasinya yang ditunjukkan adalah positif yang berarti searah. maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja yang tinggi maka Kepuasan Kerja akan semakin tinggi pula.

Hasil Uji Korelasi Simultan

Tabel 6.
Koefisien Korelasi Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.621	3.70504

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah peneliti (2023)

Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi simultan, hasil dari nilai korelasi

semua variabel adalah sebesar 0,796 dan termasuk kedalam kategori rentang sangat kuat karena berada pada rentang interval 0,60 – 0,799. maka dapat disimpulkan bahwa mempunyai hubungan searah dengan baik antara Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 8.
Koefisien Determinasi Parsial

		Coefficients ^a	
Model		Standardized Coefficients Beta	Correlations Zero-order
1	(Constant)		
	Karakteristik Individu	.439	.694
	Lingkungan Kerja	.465	.706

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah peneliti (2023)

1. Karakteristik Individu (X1) = $0.439 \times 0.694 = 0.305$ atau 30.5%
2. Lingkungan Kerja (X2) = $0.465 \times 0.706 = 0.328$ atau 32.8%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap Kepuasan Kerja adalah Lingkungan Kerja sebesar 32.8% selanjutnya Karakteristik Individu sebesar 30,5%

Tabel 9.
Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.621	3.70504

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah peneliti (2023)

dari hasil data diatas, diperoleh nilai 0,633 atau 63,3% nilai tersebut diperoleh dari pengaruhnya ketiga variabel bebas terhadap variable terikatnya adalah kepuasan kerja dengan sisa nilai sebanyak 36,7% hal tersebut di pengaruhi oleh faktor variable lainnya seperti stress kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

UJI HIPOTESIS

Tabel 10.
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4.087	3.271		1.250	.216
	Karakteristik Individu	.503	.109	.439	4.612	.000
	Lingkungan Kerja	.517	.106	.465	4.892	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah peneliti (2023)

Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja

Dapat diketahui bahwa $t\text{-table} \pm 2,002$ dan $t\text{-hitung}$ sebar 4,612 maka $t\text{-hitung}$ dapat dikatakan berada diluar $t\text{-table}$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. maka dari itu kesimpulannya secara parsial karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dapat diketahui bahwa $t\text{-table} \pm 2,002$ dan $t\text{-hitung}$ sebar 4,892 maka $t\text{-hitung}$ dapat dikatakan berada diluar $t\text{-table}$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. maka dari itu kesimpulannya secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 11.
Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1375.740	2	687.870	50.110	.000 ^b
	Residual	796.184	58	13.727		
	Total	2171.924	60			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

Sumber: Hasil olah peneliti (2023)

Dapat dilihat pada table diatas, bahwa nilai F hitung senilai 50.110. nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai F table senilai 2 dan 58. maka dapat dilihat nilai F hitung ($50.110 >$) dari pada F table (3.16). maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima, hingga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara ketika variabel tersebut terhadap Kepuasan Kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Cabang Bandung Bank Tabungan Negara(Persero)tbk. dapat di Tarik kesimpulan sebagai berikut. Karakteristik Individu di Kantor Cabang Bandung Bank Tabungan Negara termasuk dalam kategori Cukup Baik, indikator dengan kategori tertinggi yaitu kemampuan dan indikator dengan kategori terendah yaitu nilai. Lingkungan Kerja di Kantor Cabang Bandung Bank Tabungan Negara termasuk dalam kategori Cukup Baik, indikator dengan kategori tertinggi yaitu

ruang kerja dan indikator dengan kategori terendah yaitu bising.

Lingkungan Kerja di Kantor Cabang Bandung Bank Tabungan Negara termasuk dalam kategori Cukup Baik, indikator dengan tertinggi yaitu promosi dan indikator dengan kategori terendah yaitu upah. Penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor cabang Bandung bank tabungan Negara Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor cabang Bandung bank tabungan Negara Penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor cabang Bandung bank tabungan Negara.

REFERENSI

Jurnal

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)" Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Alex Arianto, Hendrianto Abaharis "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Minas Pagai Lumber" STIE "KBP" Padang (2020)
- Anjum, A., Ming, X., Siddiqi, A. F., & Rasool, S. F. (2018). An empirical study analyzing job productivity in toxic workplace environments. *International journal of environmental research and public health*, 15(5), 1035. <https://doi.org/10.3390/ijerph15051035>
- Apriyani, Riris Wanti, and Setia Iriyanto. "Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali." *Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis* 16.2 (2020).
- Aulia, Nanda, Sri Indarti, and Yulia Efni. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Pekanbaru." *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 5.2 (2017): 235-250.
- Damuri (2017) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto Di Purwosari) *Journal of Innovation Research and Knowledge* ISSN 2798-3471 Vol.2No.1 Juni 2022
- Danang (2015) Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Komepnsasi dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya

Manusia) Volume 1, Issue 2, 2021, E-ISSN: 2747-1993,
<https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2>

- Fahrezi, Achmad, and Syarifuddin Syarifuddin. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Harmoni Jakarta." *eProceedings of Management* 7.2 (2020).
- Gusti (2017) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto Di Purwosari) *Journal of Innovation Research and Knowledge* ISSN 2798-3471 Vol.2No.1 Juni 2022
- Hanifah (2019) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto Di Purwosari) *Journal of Innovation Research and Knowledge* ISSN 2798-3471 Vol.2No.1 Juni 2022
- Hardani, d. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan (2011:202) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah” Vol 13, No 1 (2012)
- Ismawati (2019) Pengaruh Perputaran total Aset (Tato) dan Tingkat Pengembalian EKuitas (ROE) Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Sektor tekstil Dan Garmen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia, *Jurnal Ilmu Keuangan dan Perbankan*
- Nirza Marzuki Husien, Andrian Hady”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah” Vol 13, No 1 (2012)
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
<http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>
- Narimawati, U. Sarwono, J. Munandar, D. & Winarti, M.B.(2020). Metode penelitian dalam implementasi ragam analisis. Yogyakarta: ANDI.
- Narimawati, U. (2007). Riset Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: Agung Media
- Narimawati, U. Metodologi Penelitian: Dasar Penyusunan Penelitian Ekonomi (2010). Jakarta: Genesis.
- Narimawati, U., Wicaksono, W., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Pancaran Karya Citra Jakarta. *International Journal of Education*,

Information Technology, and Others, 5(2), 86-92.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.6400056>

- Marek Franek, Jakub Vecera *Personal Characteristics and Job Satisfaction* (2008)
- Peoni (2014) Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Volume 1, No. 1, Tahun 2021, Hal: 25-35 ISSN: 2798-6608
<https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>
- Robbins (2011) Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara *Journal of Management* Vol.02 No.02 , Maret 2016
- Sedarmayanti (2017) Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ISSN 2623-0690 *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018
- Sihombing, Sahat. Pengaruh Kepemimpinan Servant Terhadap Budaya Organisasional Dan Imbalan Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Regional Office I Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.). Diss. Universitas Brawijaya, 2019.
- Subyantoro (2009:11-19) Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara *Journal of Management* Vol.02 No.02 , Maret 2016
- Sudaryo, Agus & Nunung (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara Makassar *Movere Journal* Vol. 5 No. 1-Januari 2023 Hal. 29-37 ISSN 2656-2790 <https://doi.org/10.53654/mv.v5i01.323>
- Sularso (2018) Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Volume 1, No. 1, Tahun 2021, Hal: 25-35 ISSN: 2798-6608
<https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>
- Susetyo (2014) Pengaruh Motivasi , Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan terhadap kepuasan kerja karyawan distri-versa buanmas Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 8, Nomor 3, Maret 2019
- Sutrisno (2017:74) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 35 No. 2 Juni 2016
- Ulum, A. E. K., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173-178. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>

Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57).

Wulantika (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Vol 4 No 1 Juni 2022 Hal 18-27 , *Jurnal Penelitian Manajemen*

Yusuf, K., & Damayanti, F. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 7(4), 25-32.

Yohana, Yesika. "Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Medan." *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains 1.01* (2021).