

**DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAAN KARYAWAN PERUSAHAAN LOGISTIK**

**Achmad Budi Saifudin¹,
Didin Fatihudin²
Mochamad Mochklas³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya, Jawa Timur,
Indonesia^{1,2,3}
Email: mmochklas@fe.um-surabaya.ac.id

ABSTRACT

Knowing and analyzing the impact of the work environment and work motivation on employee job satisfaction in logistics companies is very important. High employee job satisfaction will have an impact on increasing employee productivity and performance. This research method with quantitative, population and sample are employees of logistics company PT. Cipta Krida Bahari. All incoming data are processed using SPSS 20. The results of this study are partially positive and significant work environment and work motivation, and simultaneously work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: *Work Environment; Work Motivation; Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Mengetahui dan menganalisa dampak lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan logistik sangat penting. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya produktivitas dan kinerja karyawan. Metode penelitian ini dengan kuantitatif, populasi dan sampelnya adalah karyawan perusahaan logistik PT. Cipta Krida Bahari. Semua data yang masuk diolah dengan menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian ini secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan, dan secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan kerja; Motivasi kerja; kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis saat ini menjadi kompetitif, karena itu perlu mengoptimalkan semua sumber daya seperti modal. Struktur kerja, metode kerja, pemasaran dan karyawan. Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting di perusahaan, menurut Atmaja & Ratnawati (2018), bahwa salah satu faktor penyebab tidak berkembangnya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia di perusahaan yang tidak berkualitas. Untuk menciptakan keunggulan kompetitif, program pengembangan sumber daya manusia diperlukan secara berkelanjutan, jelas, dan konsisten (Kalangi, 2015).

Tiap karyawan tingkat kepuasan kerjanya berbeda, hal ini sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2015:117) merupakan perasaan yang ada pada diri karyawan yang mendukung atau tidak mendukung karyawan terhadap kondisi pekerjaan mereka. Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diantaranya balas jasa, penempatan kerja sesuai keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan penunjang pekerjaan, sikap pimpinan dan sifat pekerjaan (Hasibuan, 2005:220).

Meningkatkan kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan, karena kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan (Adely, 2017), berpengaruh langsung pada disiplin kerja (Divine *et al.*, 2017), meningkatkan kinerja karyawan (Damayanti *et al.*, 2018), meningkatkan produktivitas karyawan (Adiwinata & Sutanto, 2014) dan meningkat secara optimal

hasil kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai kesuksesan (Muayyad & Gawi, 2016). Ketika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja, maka akan mengakibatkan tingkat turnover naik (Susilo & Satrya, 2019).

Menurut Nitisemito (dalam (Nitisemito dalam Suwardi & Daryanto, 2018: 209), bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang mengelilingi karyawan saat bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan karyawan (Aruan & Fakhri, 2015), Husni *et al.*, (2018), Sitinjak (2018), Mochklas *et al.*. (2019) dan Wibowo *et al.*, (2020). Sedangkan menurut (Marta & Budi, 2019), lingkungan sekitar karyawan bekerja yang berupa fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Afandi (2016: 12) menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena antusiasme, inspirasi dan dorongan untuk melaksanakan kegiatan dengan ikhlas, kesenangan dan ketulusan sehingga hasil dari suatu kegiatan yang menjadikan untuk mendapatkan hasil dan kualitas yang baik

Motivasi kerja menurut Diyanti *et al.*, (2017) secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, karena dalam motivasi terdapat nilai koefisien parameter nyata dan positif. Ini mencerminkan motivasi kerja melalui indikatornya, jika motivasi kerja meningkat akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa hasil penelitian sebelumnya (Diyanti *et al.*, 2015), Parimita *et al.*, (2018), secara positif dan signifikan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian Mutia (2018), motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber kepuasan yang ada pada diri karyawan secara subyektif akan menentukan kepuasan kerja, meskipun tidak ada keseragaman untuk kepuasan kerja dan tidak terdapat prinsip yang mengikat kepuasan karyawan dalam bekerja. Dari penelitian Dhermawan *et al.*, (2012) menyebutkan motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, walaupun karyawan memiliki motivasi kerja yang baik.

Menganalisa dampak lingkungan dimana karyawan bekerja dan motivasi karyawan saat bekerja dengan kepuasan kerja sangat penting, karyawan yang bekerja di perusahaan logistik sangat penting sekali. PT. Cipta Krida Bahari merupakan perusahaan logistik yang merupakan perusahaan jasa pengiriman barang, yang berguna untuk memudahkan pelaku usaha di seluruh Indonesia. Dengan menganalisa kepuasan kerja karyawan ini, akan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia ke depannya.

Lingkungan kerja. Nitisemito dalam Suwardi (2018:209), menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat menjalankan pekerjaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya (Nitisemito dalam Suwardi, 2018:209). Menurut Sedarmayanti (2011:28), lingkungan kerja ditandai dengan adanya pencayahaan, suhu,

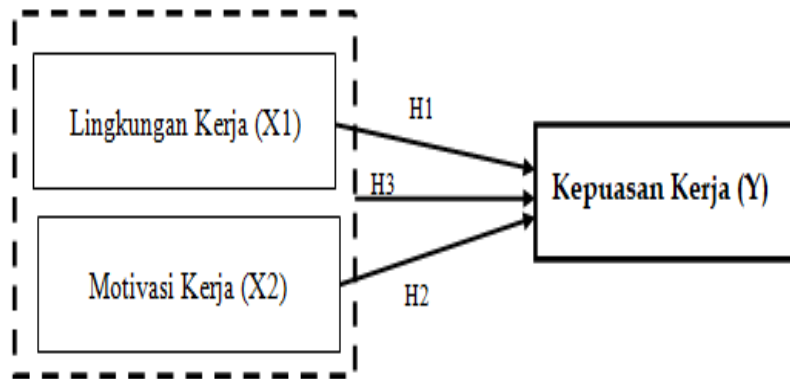
kelembaban udara, sistem sirkulasi udara, kebisingan, bau dan pengaturan warna ditempat kerja.

Motivasi kerja. Motivasi menurut Sutrisno (2016:146) merupakan faktor pendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Dengan motivasi ini perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan dipandu. Menurut Afandi (2016: 12), motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul pada diri karyawan karena semangat, inspirasi serta dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan tulus dan senang sehingga mencapai hasil yang baik dan berkualitas.

Kepuasan Kerja. Robbins (2015:139) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan secara umum dalam yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang tugaskan kepadanya. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang tidak sama. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang positif, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah dalam melakukan pekerjaannya akan menunjukan sikap yang negatif. akan menunjukkan sikap yang negatif dalam bekerja. Beberapa aspek yang berpengaruh dalam kepuasan kerja menurut Damayanti *et al.*, (2018) adalah pekerjaannya itu sendiri, pendapatan, peluangh promosi dan kerjasama.

Kerangka konsep penelitian ini ditunjukkan oleh Gambar 1, yang menjelaskan hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, menjelaskan hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja, dan menjelaskan hubungan lingkungan kerja

dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dari kerangka konsep penelitian akan dapat ditarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan.



Sumber : Peneliti (2020)

Gambar 1.
Kerangka konsep penelitian

Dari kerangka konsep penelitian Gambar 1, hipotesisi penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Secara parsial lingkungan kerja berdampak terhadap kepuasan kerja

H2: Secara parsial motivasi kerja berdampak terhadap kepuasan kerja

H3: Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berdampak terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif digunakan sebagai pendekatan penelitian ini yang didasarkan pada azas *positivisme* (Sugiyono, 2017:30), dimana peneliti melakukan penelitian pada populasi dan sampel tertentu dengan menyebarkan kuesioner. Pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala likert, data yang masuk akan

dianalisa dengan menggunakan metode statistik yang bertujuan menguji hipotesis. Analisa data secara statistik menggunakan program SPSS versi 20.

Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Cipta Krida Bahari sebanyak 50 orang, terdiri dari 43 orang pria dan 7 orang wanita. PT. Cipta Krida Bahari merupakan perusahaan penyedia jasa pengiriman barang, untuk memudahkan para pelaku usaha di Indonesia dalam mengantarkan barang dan jasa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan nilai validitas X1, X2 dan Y dengan program SPSS 20 diperoleh nilai r-hitung adalah 0,2732 dengan nilai signifikansi 0,5. Dari hasil tersebut maka nilai r-hitung $0,2732 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2 dan Y adalah variabel yang valid.

Hasil uji reliabilitas dinyatakan valid bila r-hitung $>$ r-Tabel dengan nilai signifikansi 0,5. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan oleh Tabel 1.

Tabel 1.
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Minimum of Cronbach Alpha Required</i>	Keterangan
X1	0.729	0.6	Reliability
X2	0.840	0.6	Reliability
Y	0.707	0.6	Reliability

Sumber: Olahan data peneliti (2020)

Dari data Tabel 1, variabel X1, X2 dan Y dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel diatas nilai minimum (0,6).

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		<i>Coefficients^a</i>			t	Sig.
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.311	.545		.570	.572
	Lingkungan Kerja (X1)	.461	.138	.377 3	.332	.002
	Motivasi Kerja (X2)	.456	.112	.458 4	4.057	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Sumber: Olahan data peneliti (2020)

Dari Tabel 2 diperoleh persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 0,311 + 0,377X1 + 0,458X2 \dots\dots\dots (1)$$

Interpretasi dari model persamaan regresi linier berganda adalah 1). Konstanta sebesar 0,311 satuan menunjukkan bahwa jika variabel independen = 0, variabel dependen masih memiliki nilai 0,311 satuan. 2). Nilai koefisien (X1) lingkungan kerja sebesar 0,377 satuan, mempunyai arti bila variabel lingkungan kerja naik maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,377 satuan. Dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja konstan. 3). Nilai koefisien (X2) motivasi kerja sebesar 0,458 satuan, mempunyai makna jika motivasi kerja naik maka kepuasan kerja juga meningkat sebesar 0,377 satuan. Dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan.

Tabel 3.
Hasil Uji R²

Model		<i>Coefficients^a</i>			t	Sig.
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.311	.545		.570	.572
	Lingkungan Kerja (X1)	.461	.138	.377 3	.332	.002
	Motivasi Kerja (X2)	.456	.112	.458 4	4.057	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Sumber: Olahan data peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,470. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 47% dan sisanya 53% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel indepen secara parsial mempengaruhi variabel dependen perlu dilakukan uji t. Hasil uji t ditunjukkan oleh Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil uji t

		<i>Coefficients^a</i>				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	.311	.545		.570	.572
	Lingkungan Kerja (X1)	.461	.138	.377	3.332	.002
	Motivasi Kerja (X2)	.456	.112	.458	4.057	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Sumber: Olahan data peneliti (2020)

Dari hasil uji t Tabel 4, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan $0,002 < 0,05$ yang berarti H1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Dan variabel motivasi kerja (X2) diketahui nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H2 diterima. Dari hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh parsial terhadap kepuasan kerja (Y).

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja perlu dilakukan uji F. Hasil uji F, ditunjukkan Tabel 5.

Tabel 5.
Hasil Uji F

ANOVA^b

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	3.199	2	1.600	20.812	.000 ^a
<i>Residual</i>	3.613	47	.077		
Total	6.812	49			

Sumber: Olahan data peneliti (2020)

Berdasarkan data ini bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$, H3 diterima, yang berarti lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berdampak pada pekerjaan (Y). Dari hasil uji hipotesis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap pekerjaan.

Tabel 6.
Temuan Penelitian

Hipotesis	Uraian	Temuan	Hasil
1	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	0,377 Sig .002	Diterima
2	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	0,458 Sig .000	Diterima
3	Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja	0,470 Sig .000	Diterima

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti (2020)

Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Dari analisa statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 3,332. Nilai ini $t_{hitung} 3,332 > t_{Tabel} 2,01171$

dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, mempunyai makna bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya Aruan & Fakhri (2015), Husni *et al.*, 2018, dan Sitinjak (2018), dimana para peneliti tersebut menyimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Implikasi dari temuan penelitian ini, perusahaan yang bergerak bidang logistik sangat penting untuk selalu memperhatikan dan memelihara secara terus menerus lingkungan kerja. Kondisi sekitar karyawan dalam beraktivitas yang semakin baik akan berdampak pada semakin meningkatnya rasa puas karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Kondisi lingkungan kerja ini tidak hanya sebatas lingkungan fisik saja perlu diperhatikan juga lingkungan non fisik. Dengan lingkungan kerja yang baik tidak hanya karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, karyawan akan merasa nyaman dan betah dalam bekerja.

Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini nilai t hitung $4,057 > t$ Tabel $2,01174$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis kedua diterima

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian Firdaus & Sjahruddin (2019), yang menyatakan motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tingkat motivasi karyawan yang tidak

sama antara satu dengan lainnya, merupakan tantangan bagi perusahaan untuk dapat menumbuhkan terus menerus motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja berangsur-angsur akan menurun seiring dengan banyaknya pekerjaan dan permasalahan yang dihadapi karyawan, perusahaan berupaya agar dapat menumbuhkan motivasi karyawan. Menumbuhkan motivasi karyawan bisa dilakukan dengan pemberian reward bagi yang berprestasi, mengembangkan jenjang karir yang jelas, dilibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan, dan masih banyak lainnya.

Dampak Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil uji secara statistik diperoleh nilai F hitung 20,812. Nilai F hitung 20,8012 lebih besar dari F Tabel 3,20 membuktikan secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki dampak yang positif yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis ketiga diterima.

Temuan dari penelitian ini memperkuat penelitian Sudiarditha, Waspodo & Triani (2016), berpengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Penting bagi perusahaan menciptakan lingkungan kerja dan menumbuhkan motivasi karyawan dalam bekerja secara bersama-sama, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Bila karyawan merasakan pekerjaannya menyenangkan dan menarik, tentu karyawan tersebut akan bersedia memberikan upaya yang maksimal untuk kepentingan perusahaan. Dengan kepuasan karyawan yang tinggi produktifitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil uji analisa data dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan secara parsial mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan logistik di PT. Cipta Krida Bahari. Kedua lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawan perusahaan logistik di PT. Cipta Krida Bahari.

Kepuasan kerja dapat meningkat bila perusahaan memperhatikan lingkungan sekitar karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan motivasi kerja, dari penelitian ini variabel tersebut memiliki pengaruh 47% dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan logistik agar kepuasan kerja karyawan meningkat perlu memelihara dan meningkatkan lingkungan dimana karyawan menjalankan aktivitas kerja serta motivasi para karyawan dalam bekerja. Untuk mengetahui lebih detail faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan logistik, penelitian berikutnya bisa dilakukan di perusahaan yang sama dengan mengembangkan variabel lainnya seperti kepemimpinan atasan, evaluasi kerja, pendapatan, kerja sama antar karyawan.

REFERENSI

Adely, A.P. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Studi Pada Bank BJB Cabang Ciamis. *Journal of Management Review*,1 (3): 107-112

- Adiwinata, I., & Sutanto E.M. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. *AGORA*, 2 (1)
- Afandi, P. 2016. *Concept dan Indikator Human Resource Manajemen For Manajemen Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Aruan, Q.S., & Fakhri, M. 2015. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Jurnal Modus*, 27 (2): 141-162
- Atmaja, H.E., & Ratnawati, S. 2018. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah. *Riset Ekonomi Manajemen*, 2 (1): 21-35
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15 (2): 75-86
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., & Utama, I.W.M. 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*, 6 (2): 173-184
- Diyanti, Hubeis, M., & Affandi, M.J. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3 (3): 361-372
- Firdaus, M.Y.S., & Sjahrudin, H., 2019, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2 (1):1-14
- Husni, Musnadi, S., & Faisal. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas II B Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen*, 2 (1): 88-98
- Kalangi, R. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang Ekosobudkum*, 2 (1): 1-18
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Marta, M.S., & Budi. 2019. Lingkungan Kerja, Mungkinkah Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja? *Manajerial*, 18 (1): 18-30
- Mochklas, M & Fatihudin, D. 2019. The Workload of Female Workers Has Very Little Effect On Career Development. *Proceedings of the 1st International Conference on Business, Law And Pedagogy, ICBLP 2019, 13-15 February 2019, Sidoarjo, Indonesia*. <https://eudl.eu/proceedings/ICBLP/2019>
- Muayyad, D.M., & Gawi, A.I.O. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9 (1): 75-97
- Mutia, D.Y.R. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung. *Skripsi*. Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A.W. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9 (1): 125-144
- Robbin, S.P. 2015. *Manajemen*. Jilid kedua. Edisi Indonesia, Jakarta: PT. INDEX Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sitinjak, L.N. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60 (2): 162-168
- Sudiarditha, I K R., Waspodo, A.A.W.S., & Triani, N. A. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Lembaga Penerbitan Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20 (2):278-292
- Susilo, J., & Satrya, I.G.B.H. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Karyawan. *E-Journal Management*, 8 (6): 3700-3729
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Suwardi & Daryanto. 2018. *Pedoman Praktis K3LH (Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup)*, Yogyakarta: Gava Media

Achmad Budi Saifudin, Didin Fatihudin, dan Mochamad Mochklas. Dampak Lingkungan Kerja....

Wibowo, T.S. & M. Mochklas. 2020. Urgency Of Organizational Citizenship Behavior Towards Performance Of Nurses Of Type-C Hospitals In Surabaya. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(2):4534-4538