

Tersedia online di

<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>



ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KLINIK DR.METZ SKINCARE KOTA SUKABUMI

Zia Farhana El-Hanifa¹, Acep Samsudin², Kokom Komariah³

^{1,2,3}*Fakultas Ilmu Administrasi dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Sukabumi*

email: ¹ziahfarhana727@gmail.com, ²acepsamsudin@ummi.ac.id, ³ko2mpuspa@ummi.ac.id

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk
Artikel revisi
Artikel diterima

Keywords:

*Lingkungan Kerja, Penempatan,
Kepuasan Kerja*

Tujuan penelitian ini untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja dan penempatan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Klinik Dr.Metz Skincare Kota Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan jenis sampling jenuh dengan melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 30 kepada seluruh karyawan yang ada pada Klinik Dr.Metz Skincare Kota Sukabumi. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis linier berganda, termasuk uji koefisien korelasi ganda, uji koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji T. Hasil penelitian uji koefisien determinasi (R²) sebesar 0,546 dapat diartikan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan penempatan terhadap kepuasan kerja sebesar 54,6% sisanya sebesar 45,4%. Berdasarkan uji koefisien korelasi ganda dilihat dari nilai R sebesar 0,739 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan penempatan dengan kepuasan kerja. Hasil Uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama secara signifikan dari lingkungan kerja dan penempatan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat estimasi variabel sebesar 0,546 atau 54,6 % dan 45,4 % nya adalah factor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan uji hipotesis (uji T) menunjukkan bahwa aadanya pengaruh secara positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari penempatan terhadap kepuasan kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to measure the effect of work environment and placement on job satisfaction of the employees of Dr. Metz Skincare Clinic in Sukabumi City. This study used descriptive and associative methods using saturated sampling type by distributing questionnaires of 30 to all employees at Dr. Metz Skincare Clinic, Sukabumi City. The data analysis technique used is validity test, reliability test, multiple linear analysis, including multiple correlation coefficient test, coefficient of determination test, and hypothesis testing using F test and T test.

work environment and placement on job satisfaction by 54.6%, the remaining 45.4%. Based on the multiple correlation coefficient test seen from the R value of 0.739, it shows that there is a strong relationship between work environment and placement with job satisfaction. The results of the F test show that there is a significant joint effect of work environment and placement on job satisfaction with a variable estimate level of 0.546 or 54.6% and 45.4% are factors that are not examined in this study. While the hypothesis test (T test) shows that there is a positive and significant influence of the work environment on job satisfaction. And there is no significant effect of placement on job satisfaction.

PENDAHULUAN

Pada persaingan bisnis di era globalisasi saat ini menimbulkan suatu dampak pada perusahaan yang ada di Indonesia, dimana perusahaan mulai melakukan perubahan dari segi pengelolaan yang dianut. Perubahan tersebut harus mampu bersaing dengan perusahaan yang ada didalam negeri maupun diluar negeri. Seperti halnya perusahaan luar negeri memiliki potensi yang lebih besar dari segi modal dan lebih baik dari segi manajemennya.

Sumber daya manusia ini memiliki peran yang besar bagi keberlangsungan suatu organisasi, instansi maupun perusahaan yang dimana hal ini dapat membantu keberlangsungan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya dimasa yang akan datang. Namun, setiap individu memiliki keterbatasan dalam waktu, tenaga dan juga kemampuan yang dimiliki olehnya. Karena individu ini merupakan makhluk social yang tidak dapat memenuhi kebutuhannya secara individual maka perlu diadakannya kerjasama dengan pihak lain agar dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan.

Salah satu faktor yang dapat menunjang karyawan bekerja dengan baik yaitu dengan adanya rasa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, jika karyawan merasa adanya ketidaknyamanan, tidak bisa mengembangkan potensi yang dimilikinya, kurang dihargai. Jika hal seperti ini terjadi maka akan berdampak pada ketidakefektifan karyawan dalam bekerja juga berdampak pada terhambatnya tujuan dari perusahaan tersebut (Riris Wanti Apriyani, 2019). Seperti yang di kemukakan oleh (Suryadi, 2020) “Karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja pada dirinya tidak akan mencapai kematangan psikologis dan berujung menjadi frustrasi”. Kepuasan kerja ini merupakan factor pendorong moral yang terdapat pada diri seorang individu.

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang ada disekitar lingkungan karyawan itu sendiri baik yang dapat dilihat dan dirasakan seperti berbentuk fisik meliputi suaras bising, pencahayaan, sirkulasi udara, fasilitas dll, maupun yang tidak dapat dilihat hanya bisa dirasakan seperti berbentuk non fisik meliputi hubungan antar individu ditempat kerja

(Nurhasanah, 2019). Dengan terciptanya lingkungan yang cukup baik, aman, dan nyaman dapat membantu seorang individu tersebut akan bekerja dengan baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Eka Mariyanti, 2019).

Untuk menciptakan suatu rasa kepuasan terhadap seorang individu saat bekerja adalah dengan membantu karyawan ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Penempatan dalam suatu posisi jabatan harus disesuaikan dengan kompetensi juga latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh individu. Jika penempatan ini tidak disesuaikan dengan hal tersebut maka semangat kerja, disiplin, juga gairah yang dimiliki individu akan menurun (Komariah et al., 2020).

Berdasarkan pada hasil observasi awal penyebaran pra-kuesioner pada 10 orang karyawan, karyawan masih merasa kurangpuas terkait dengan kondisi perusahaan yang dimana kebijakan pada perusahaan ini masih sering berubah-ubah.

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti akan mengambil judul “Analisis Lingkungan Kerja dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Klinik Dr.Metz Skincare Kota Sukabumi”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan penempatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Klinik Dr.Metz Skincare Kota Sukabumi.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Elbadiansyah, 2017) menjelaskan bahwa : “Manusia yang digerakan atau dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut”

Perilaku Organisasi

(Utaminingsih, 2014) menjelaskan bahwa : “Perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari interaksi antara manusia dalam suatu organisasi dengan secara sistematis tentang suatu perilaku, struktur dan dalam proses sesuatu organisasi. Juga terdapat aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia tersebut terhadap organisasi, maupun sebaliknya”.

Lingkungan Kerja

(Susyanto, 2019) menjelsakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang diluar suatu perusahaan yang nantinya berpotensi dalam mempengaruhi karyawan saat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya seperti sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan. Dimensi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh (Gusmanto, 2019)

adalah 1). lingkungan kerja fisik dan 2). lingkungan kerja non fisik. Dan (Prasetyono et al., 2020) mengemukakan dimensi lingkungan kerja ialah 1). fasilitas kerja, 2). gaji dan tunjangan, 3). hubungan kerja.

Penempatan

(Waruwu, 2019) menjelaskan bahwa penempatan karyawan merupakan suatu kebijakan yang dipilih oleh pihak perusahaan yang berwenang untuk menentukan karyawan tersebut masih berada di posisi yang sama atau berpindah dengan mempertimbangkan beberapa factor seperti keahlian, keterampilan dan beberapa kualifikasi tertentu. Dimensi penempatan yang dikemukakan (Rosita, 2019) yaitu : 1) pendidikan, 2) pengalaman kerja, 3) kesehatan fisik dan mental, 4) status perkawinan, 5) factor umur, dan 6) factor jenis kelamin. Dan (Waruwu, 2019) mengemukakan dimensi penempatan ialah : 1) pengetahuan, 2) minat, 3) keterampilan, dan 4) pengalaman.

Kepuasan Kerja

(Wijaya, 2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan “suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.” (Gede Sri Darma, Katon Wicaksono, I Gede Sanica, 2019) mengemukakan bahwa terdapat 6 dimensi terkait dengan kepuasan kerja : 1) gaji, 2) pekerjaan itu sendiri, 3) promosi, 4) pengawasan, 5) kelompok kerja dan 6) kondisi kerja.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asoaiatif dekskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian dilakukan pada Klinik Dr.Metz Skincare yang beralamat di Jl.Bhayangkara No.24 Kecamatan Gunung Puyuh Kota Sukabumi. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada di Klinik Dr.Metz Skincare yang berjumlah 30 orang karyawan. Metode penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh.

Operasional Variabel**Tabel 1. Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator
Lingkungan Kerja	1. Lingkungan Fisik	1. Sirkulasi Udara 2. Tata Ruang 3. Fasilitas
	2. Lingkungan Non Fisik	1. Keamanan dalam bekerja 2. Hubungan antar individu
Penempatan	1. Pendidikan	1. Latar belakang pendidikan
	2. Pengalaman	2. penguasaan dalam pekerjaan
	3. Pengetahuan	3. Peralatan pekerjaan
	4. Keterampilan	4. Prosedur pekerjaan 5. Keterampilan sosial
Kepuasan Kerja	1. Pekerjaan itu sendiri	1. Rasa bangga pada pekerjaan
	2. Promosi	2. Prosedur kenaikan jabatan
	3. Kelompok Kerja	3. Perlakuan
	4. Kondisi Kerja	4. Penerapan kebijakan
	5. Gaji	5. Keseimbangan
	6. Pengawasan	6. Keadilan

HASIL & PEMBAHASAN**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	R hitung	R kritis	Keterangan
X.1	0,713	0.3	Valid
X.2	0,819	0.3	Valid
X.3	0,741	0.3	Valid
X.4	0,789	0.3	Valid
X.5	0.617	0.3	Valid
X.6	0,882	0.3	Valid
X.7	0,884	0.3	Valid
X.8	0,826	0.3	Valid
X.9	0,814	0.3	Valid
X.10	0,664	0.3	Valid
Y.1	0,735	0.3	Valid
Y.2	0,854	0.3	Valid
Y.3	0,695	0.3	Valid
Y.4	0,745	0.3	Valid
Y.5	0,783	0.3	Valid
Y.6	0,801	0.3	Valid

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Penempatan (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid karena keseluruhan r hitung lebih besar dari pada r kritis.

Tabel2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
Lingkungan Kerja (X1)	.788	5
Penempatan (X2)	.874	5
Kepuasan Kerja (Y)	.862	6

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel X menghasilkan data *Cronbach's Alpha* sebesar 0,788 dan 0,873 yang lebih besar dari pada 0,6, sedangkan untuk variabel Y

menghasilkan data *Cronbach's Alpha* sebesar 0,862 yang lebih besar dari pada 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76460896
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.093
	Positive	.065
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Penelitian, Diolah 2021

Berdasarkan tabel uji normalitas memiliki nilai signifikansi 0,200 Karena model regresi variable telah melebihi nilai signifikansi normalitas sebesar 0,05 ($0,200 > 0,05$). dengan ini hasil *output kolmogrov smirnov* residual ini dapat menyatakan bahwa berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.739 ^a	.546	.513	2.86517	.546

Sumber: Hasil diolah peneliti, 2021

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai pearson correlations sebesar 0,739 yang diartikan tingkat hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) penempatan (X2) dengan kepuasan kerja (Y) berkorelasi kuat.

Hasil Koefisien Determinasi

Menurut hasil dari 3 tabel diatas koefisien determinasi atau R² sebesar 54,6% yang menunjukkan kepuasan kerja pada karyawan klinik dr.metz skincare kota sukabumi dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan penempatan , sedangkan 45,4% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Ganda

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.871	2.223		1.741	.093
	Lingkungan Kerja	.673	.219	.522	3.079	.005
	Penempatan	.322	.190	.286	1.689	.103

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, Diolah 2021

Sehingga persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut :

$$Y^* = 3,871 + 0,673 X_1 + 0,322 X_2$$

Berdasarkan hasil olah data menggunakan spss 24, diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 3,871. Hal ini berarti jika tidak ada variabel lain yang mempengaruhi maka kepuasan kerja sebesar 3,871. Nilai koefisien Lingkungan kerja sebesar 0,673, hal ini berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja naik satu satuan sebesar 0,673. Nilai koefisien Penempatan sebesar 0,322, hal ini berarti bahwa jika variabel penempatan naik satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,322.

Uji Hipotesis

Uji F

Berdasarkan uji anova F hitung yang telah dilakukan menunjukkan hasil 16.250. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Klinik Dr.Metz Skincare Kota Sukabumi.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel independen (lingkungan kerja dan penempatan) secara individual mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja).

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung yang diperoleh padatable diatas dengan taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (df)=n-k-1 yaitu $30-2-1=27$. Dengan t tabel sebesar 1,703. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa :

H1 : Hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan bahwa t hitung lingkungan kerja sebesar 3,079 dengan taraf signifikan yaitu $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Klinik Dr.Metz Skincare Kota Sukabumi.

H2 : Hasil pengujian hipotesis penempatan menunjukkan bahwa t hitung penempatan sebesar 1,689 dengan taraf signifikan yaitu $0,103 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak artinya penempatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Klinik Dr.Metz Skincare Kota Sukabumi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat dilihat secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan variabel penempatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan namun hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t hitung sebesar 3,079 signifikan pada 0,005. Sedangkan t tabel sebesar 1,703 yang berarti t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Klinik Dr.Metz Skincare Kota Sukabumi.

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berada pada sekitar karyawan yang akan mempengaruhi diri karyawan tersebut dalam menjalankan juga menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut jika lingkungan kerja dirasa semakin nyaman maka akan membuat karyawan merasa tingkat kepuasan kerjanya semakin tinggi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widjaja, 2020),(Mahardika et al., 2021), (Kolang Adi Saputra, Kolang Krisna Heryanda, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Penempatan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t hitung sebesar 1,689 signifikan pada 0,103. Sedangkan t tabel sebesar 1,703 yang berarti $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,103 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima H_2 ditolak. Dengan demikian terbukti bahwa penempatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Klinik Dr.Metz Skincare Kota Sukabumi.

Penempatan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut untuk ditempatkan pada posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Buddhidhamma Lambey, Viktor P. K. Lengkong, 2020) , (Riris Wanti Apriyani, 2019) menyatakan bahwa penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN & SARAN

Simpulan

1. Hasil uji F menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama secara signifikan dari lingkungan kerja dan penempatan terhadap kepuasan kerja, yang dapat dilihat dari F hitung sebesar 16.250 dengan taraf signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.
2. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Klinik Dr.Metz Skincare Kota Sukabumi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 3,079 lebih dari t tabel sebesar 1,703 dengan taraf signifikan 0,005 kurang dari 0,05.
3. Penempatan (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Klinik Dr.Metz Skincare Kota Sukabumi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung penempatan sebesar 1,689 kurang dari t tabel sebesar 1,703 dengan taraf signifikan 0,103 lebih dari 0,05.

Saran

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas subjek penelitian agar hasil yang didapatkan dapat menambah teori, dan menggunakan bantuan *software* lainnya agar mendapatkan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Buddhidhamma Lambey, Viktor P. K. Lengkong, R. S. W. (2020). *Pengaruh Penempatan Pegawai Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. PLN (Persero) UIP Sulbadut*. 7(3), 394–406.
- Eka Mariyanti, H. R. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 21(2), 133–142.
- Elbadiansyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. IRDH.
- Gede Sri Darma, Katon Wicaksono, I Gede Sanica, A. P. A. (2019). *Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver*. 6(3), 232–244.
- Gusmanto, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan*. 2003, 1–14.
- Komang Adi Saputra, Komang Krisna Heryanda, I. P. G. P. (2020). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*.
- Komariah, K., Faizal, M., & Fani, R. (2020). *Peran Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT . Star Comgistic Indonesia Kabupaten Sukabumi)*. 3, 303–312.
- Mahardika, P. D., Bagus, I., Surya, K., Suwandana, I. G. M., & Mandala, K. (2021). *Open Access The effect of employee placement , emotional intelligence , and work environment on employee satisfaction*. 1, 305–314.
- Nurhasanah, S. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Karyawan Bagian Produksi PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo)*. 1–18.
- Prasetyono, H., Ramdayana, I. P., Estiningsih, W., Rebo, P., & Timur, J. (2020). *Peningkatan Kinerja Guru SMK melalui Lingkungan Kerja dengan Mengoptimalkan Efektifitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas*. 4, 255–266.
- Riris Wanti Apriyani, S. I. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali*. X.
- Rosita, R. (2019). *Keberhasilan Penempatan Kerja Berdasarkan Pada Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Motivasi Diri DI Politeknik LP3I Jakarta (Studi Kasus Tahun 2012 – 2014 PLJ Kampus Cimone dan PLJ Bekasi)*. 8(1).
- Suryadi, A. (2020). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh*. 1–13.
- Susyanto, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA) Volume 21 Nomor 01 Tahun 2019*, 21.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Universitas Brawijaya Press.
- Waruwu, B. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Bagian Produksi PT. Oerlikon Balzers Artoda Indonesia*. 20(3), 76–85.

- Widjaja, F. dan O. H. (2020). *Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja , Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja PT ISS Universitas Tarumanagara. II*(1), 43–50.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi* (N. S. Chaniago (ed.)). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI) Jl. Seser Komplek Citra Mulia Blok D. 14 Medan.