

Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri (*Literature Review: The Effect of Work Environment, Training and Motivation on Employee Job Satisfaction at CV. We Succeed Independently*)

Ajijah Jumani¹, Muhammad Richo Rianto²

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya^{1,2}

ajijahjumni10@gmail.com^{1,2}



Riwayat Artikel

Diterima pada 31 Desember 2022

Direvisi pada 07 Januari 2023

Disetujui pada 09 Januari 2023

Abstract

Purpose: This study aims to determine the effect of the work environment, training and motivation on employee job satisfaction

Methodology: In this method using a literature review using Google Scholar to be compiled and summarized in this study, in addition to the literature review it also uses references from various written data sources. Mendley and Google Scholar were widely used to write this article.

Results: the results of this study can be said that motivation is not significant to employee job satisfaction that occurs in CV. We Succeed Independently. but in the system the variables of training and work environment variables are significant. meaning that motivation is an obstacle in this research but not too serious

Limitations: This research was only conducted on employees in the company. These variables include work environment, training and motivation to see the effect on employee job satisfaction.

Contribution: The researcher hopes that this research can provide management with an overview of what conditions are currently happening in the company, and hope to provide insight into managing the company and creating a good working atmosphere so that it can have a positive influence on employee job satisfaction.

Keywords: *Work Environment, Training, Motivation, Job Satisfaction*

How to Cite: Jumani, A., Rianto, M.R. (2023). Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(1), 39-50.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia Memiliki Tujuan Utama di Setiap Proyek Bisnis. Meski dikelilingi sarana dan prasarana serta dana yang tidak sedikit, rencana bisnis tersebut Jika tidak ada, tidak ada yang akan berhasil. landasan modal manusia yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa komponen esensial tubuh manusia merupakan kunci pokok yang harus dipahami sesuai dengan kebutuhannya. Sumber daya manusia menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan sebagai kunci pokok (Astutik, 2017). Dalam setiap bisnis, pentingnya dan signifikansi manajemen sumber daya manusia dalam satu organisasi tidak dapat dilebih-lebihkan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang sistematis, terarah, dan terus menerus untuk mencapai tujuan, baik untuk saat ini maupun masa depan, secara ideal. Masalah

sumber daya manusia merupakan masalah bagi bisnis karena dapat: mencegah sumber daya manusia lain berfungsi, meningkatkan kemandirian bisnis, dan tingkat produktivitas.

Di masa global kala ini, dunia bisnis makin kompetitif, maka rivalitas makin ketat, yang hendak memfokuskan tatapan untuk pola bidang usaha buat melindungi kesinambungan hidup bidang usaha. Keberhasilan sesuatu pola bidang usaha mampu dipengaruhi oleh daerah kegiatan, training dorongan serta sumber daya manusia ini mampu mempengaruhi prestasi staf (performa kegiatan) alias hasil kegiatan yang di timbulkan oleh ketidakpuasan kegiatan staf itu sendiri. (Pareraway et al., 2018) Kepuasan Kerja Merupakan Faktor Yang Semakin Membahayakan Pegawai Yang Kinerja Akan Berkontribusi Pada Peningkatan Kinerja Organisasi Ke Depan. Kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai faktor, termasuk pemeliharaan, pengawasan, kestabilisasi tempat kerja, ketentraman kerja, kesiapan untuk bekerja berjam-jam, adil kelangkaan, hubungan sosial yang dibuat di tempat kerja, dan serangan terus-menerus terhadap menara. Karyawan di perusahaan mana pun adalah karyawan yang paling penting dan berharga karena mereka tidak dapat dibandingkan dengan karyawan lain dalam organisasi perusahaan dan karena mereka memiliki kreativitas, keuletan, dan bakat yang dibutuhkan setiap organisasi untuk mencapai tujuan (Dalena, Ali, & Ediwarman, 2020). Tindakan tunggal yang diperlukan diperhatikan agar bisnis dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diantisipasi oleh manajemen adalah karyawan, dapat menjadikan hal ini sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan karena dengan pengelolaannya karyawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan (Sulistyawati, Setyadi, & Nawir, 2022).

Definisi Setiap situasi ada di lingkungan kerja. di karyawan, Itu bisa merusak. kinerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Menurut analisis ini, pengertian lingkungan terhubung ke elemen bisnis terdekat yang terlibat dalam hubungan bisnis jangka panjang atau jangka pendek satu sama lain. (Parimita et al., 2018) Dalam konteks tempat kerja dapat diartikan sebagai unsur-unsur di sekitar karyawan memiliki permusuhan yang lama dan tidak tergoyahkan terhadap karyawan lainnya. Kepuasan Karyawan sangat penting untuk memahami lingkungan kerja dalam tim manajemen perusahaan tertentu. Terlepas dari kenyataan bahwa proses produksi tidak dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan tertentu, faktor ini sangat penting dan menjadikan perhatian utama namun demikian, banyak bisnis yang sekarang beroperasi tidak cukup mempertimbangkan faktor ini. (Aruan & Fakhri, 2015) Dengan lingkungan kerja yang tepat, karyawan akan lebih berpeluang untuk bergabung dengan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Misalnya, sebuah lagu dengan pesan yang kuat mungkin memiliki tingkat kematian yang rendah, namun tetap berdampak signifikan pada efektivitas dan efisien untuk mengatasi masalah ini, pimpinan organisasi tertentu harus mengambil semua langkah yang di perlukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, dengan harapan setiap karyawan akan diberikan alat yang di perlukan untuk menjalankan tugasnya seperti yang di harapkan..(Andayani, 2020) peningkatan kesadaran meningkatkan kualitas dan kesejahteraan tenaga kerja hukum ketenagakerjaan karyawan dengan meningkatkan kinerja, efisiensi, efektivitas, kewirausahaan dan etis kerja produktif dengan meningkatkan pelatihan dan motivasi (Setiyanto & Selvi, 2018).

Tujuan dari pelatihan awal untuk suatu pekerjaan adalah untuk meningkatkan keterampilan teknis yang diperlukan, yang merupakan seperangkat aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan terakhir dirancang untuk meningkatkan kemahiran karyawan dalam bidang studi mereka, atau untuk meningkatkan kinerja mereka jika teknologi baru perlu diperkenalkan, atau untuk mengembangkan keterampilan baru mereka jika bidang studi mereka terancam menjadi usang. pelatihan (training) Bukti yang disajikan di sini menunjukkan bahwa pengembangan adalah proses pendidikan yang berguna bagi siswa manajerial untuk memahami teori yang abstrak dan sistematis. (Supatmi et al., 2012). Sedangkan pelatihan adalah proses pendidikan khusus yang dirancang untuk membantu peserta pelatihan operasional mempelajari teori operasional secara sistematis. Dengan kata lain, keterampilan konseptual dibutuhkan lebih sering daripada kemampuan teknis dalam bisnis, tetapi keterampilan teknis lebih sering dibutuhkan daripada keterampilan konseptual dalam pengajaran. Pelatihan tidak hanya memberikan wawasan tentang bagaimana meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja; melainkan juga mengasumsikan bahwa tenaga kerja perusahaan akan terdiri dari sejumlah besar karyawan kunci,

yang memerlukan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan menjaga kualitas produksi dan mencapai tujuan bisnis.

Motivasi kerja adalah faktor organisasi penting lainnya; secara umum produktivitas pegawai yang tinggi akan mendorong efektifitas organisasi yang bersangkutan. Disebabkan adanya dorongan tertentu bagi karyawan untuk mau bekerja dan mampu membangkitkan gairah saat bekerja, serta tingkat ketetapan hati berpusat pada menjalankan bisnis dengan benar. Karena itu, motivasi adalah pernyataan pribadi yang bermanfaat secara pribadi. seseorang untuk melakukan tugas tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Dengan cara ini, motivasi berfungsi sebagai variabel penting untuk mencapai produktivitas profesional. (Muslih, 2012) Motivasi adalah alat persuasi yang mendorong seseorang untuk gigih dalam mencapai tujuannya. Sebagaimana diketahui, motivasi merupakan daya penggerak yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi dalam menjalankan suatu tugas guna mencapai hasil yang diinginkan. Beberapa faktor motivasi yang tercantum di bawah ini akan dibahas untuk memberikan kejelasan lebih lanjut mengenai motivasi organisasi secara umum dan untuk meningkatkan moral pekerja. Menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu cara bagaimana membantu mendorong gairah kerja bawahannya agar mereka dapat berkeras dengan memberikan kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

persepsi kepuasan kerja seseorang terhadap beberapa aspek ketenagakerjaan. Persepsi dapat meningkatkan persuasi dan human capital terhadap pekerjaan. Perasaan dan sikap mungkin menyenangkan atau tidak menyenangkan. Dengan cara yang sama, jika seseorang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, dia akan mampu menanganinya di sisi lain, jika Seseorang memiliki mekanisme pertahanan negatif terhadap pekerjaannya, mereka tidak akan mampu menanganinya. Prestasi kerjanya akan bermaksimal pula karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi tentunya memiliki semangat kerja yang tinggi. Demikian pula, seorang pekerja dengan etos kerja yang buruk menyebabkan prestasi mereka menurun. Mereka sudah berhenti bahagia di tempat kerja, dan ini akan sangat merugikan perusahaan. Mayoritas karyawan perusahaan memiliki pekerjaan yang sangat sulit. Hal inilah yang menyebabkan pentingnya memiliki pekerjaan yang baik bagi anak muda menjadi begitu besar, apalagi di era globalisasi saat ini. (Arda, 2017).

Kepuasan Kerja Karyawan dalam situasi ini dapat diatasi dengan melakukan analisis pekerjaan. Pelatihan dan pemberdayaan karyawan dipahami berkontribusi terhadap kepuasan kerja dalam beberapa penelitian, menurut Lingkungan Kerja. Inilah alasan mengapa penulis artikel mengubah judulnya. penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Lingkungan Kerja

Definisi Lingkungan kerja adalah keadaan dalam tahap kerja, baik secara fisik atau nyata, yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, atau menentramkan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas Lingkungan kerja yang sehat dapat mengurangi perasaan kejenuhan dan kebosanan saat bekerja. Kenyamanan yang dimaksud tentunya akan berdampak buruk terhadap motivasi dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Sebagai alternatif, kegagalan untuk mengenali motivasi sebenarnya yang mendorong perilaku seseorang di tempat kerja bisa berakibat fatal, menyebabkan kegagalan untuk mengenali motivasi sebenarnya yang mendorong perilaku seseorang selama bekerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2009) seorang staf dapat membuat perannya dengan positif maka memberikan hasil positif. tugasnya dengan cara yang baik sehingga memberikan hasil yang terbaik apabila didukung karena kondisi lingkungan kerja saat ini. baik. suatu kondisi lingkungan tertentu di katakan baik atau layak jika Manusia mampu melakukan eksekusi tugasnya secara ideal, sehat, damai dan tidak mengganggu.

Menurut (Sutrisno, 2009) lingkungan kerja meliputi ruangan kerja umum dan infrastruktur yang ada disamping pegawai itu sedang mempengaruhi pelaksanaan bisnis. lingkungan kerja saat Ini termasuk

lokasi kerja dan fasilitas untuk bekerja, alat untuk bekerja kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan kerja antar orang yang berada di lokasi tersebut. Lingkungan kerja nyaman akan menciptakan rasa aman terhadap karyawan sehingga mampu bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja yaitu kondisi kerja fisik ataupun non fisik yang dapat menciptakan kenyamanan, aman, dan tentram (Fauziah et al., 2020) Menurut (Sedarmayanti, 2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Hadi (2019) Seberapa baik karyawan melakukan tugasnya secara signifikan dipengaruhi oleh tempat kerja. Pengusaha dapat berdampak pada semangat kerja karyawan dengan menekankan penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan atau dengan menciptakan kondisi yang mendorong orang untuk bekerja. Menurut Alex (1992) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah:

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di dekatnya pekerja sekarang melakukan pekerjaan itu berpotensi mengganggu kinerja pekerjaan yang sama. Tujuan ketenagakerjaan ini akan mencakup tempat kerja, alat dan perlengkapan yang digunakan untuk pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan kerja apa pun di antara individu yang ada di tempat kerja. Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan bebas dari konflik antara karyawan dengan atasan karyawan. Satu-satunya faktor terpenting yang dapat membuat seorang pekerja terus bekerja hubungan adanya di dalam satu organisasi kerja yang harmonis antar rekan kerja. Memahami kekeluargaan dan keharmonisan merupakan dua faktor utama Itu bisa merusak kemampuan calon dalam menjalankan tugasnya. Tersedianya.

b. fasilitas kerja

Meski bukan barang baru, fasilitas kerja yang lengkap menjadi satu-satunya langkah terpenting dalam proses ketenagakerjaan. Setiap benda yang berada di sekitar pekerja selama jam kerja, baik fisik maupun non fisik, berpotensi memberikan dampak negatif bagi pekerja. Saat bekerja di lingkungan yang teliti, seseorang bisa aman dan etis. Saat bekerja di lingkungan yang tidak teliti, seseorang tidak bisa aman dan etis.

Berdasarkan kelima pendapat Seperti yang dinyatakan di atas, lingkungan kerja bersifat menyeluruh Pekerja Itu bisa merusak. dalam bekerja terdiri dari Pengaturan keamanan, kebersihan, dan pengaturan tempat kerja Pengontrol Suara Gaduh. Lingkungan kerja memiliki hukuman langsung berkaitan dengan karyawan yang ditugaskan untuk mengekspresikan kecemasan organisasi (Parimita et al., 2013), (Pioh & Tawas, 2016) & (Astutik, 2017).

2.2 Pelatihan

Pelatihan adalah suatu jenis kegiatan perseorangan yang membantu orang meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya secara sistematis sehingga dapat memperoleh pekerjaan yang profesional di bidangnya. Menurut teori ini, instruksi memerlukan perubahan sistematis dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang terus meningkat dan dimiliki oleh setiap siswa. Perubahan ini dapat membantu mencapai hasil yang diinginkan untuk setiap organisasi atau bisnis selama revisi standar SDM (Sajangbati, 2013).

Simamora (2004) berpendapat bahwa pendidikan (pelatihan) adalah proses pengajaran yang memperhatikan etika keterampilan, aturan, peraturan, atau pedoman lain untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Andrew E. Sikula dalam (A. A. P. Mangkunegara, 2005) mencatat Memang benar bahwa pelatihan adalah proses belajar. dengan menggunakan proses yang sistematis dan terorganisir. Di mana anggota staf non-senior dikenai pengetahuan teknis dan pengembangan keterampilan untuk tujuan yang menantang.

Mathis & Jackson (2002) mengemukakan bahwa pendidikan adalah proses dimana orang terlibat dalam upaya terfokus untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidikan menurut Dessler (2011) proses ini melibatkan mengajar siswa baru atau mereka yang sudah memiliki latar belakang pengetahuan yang

diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Menurut Widodo (2015), pelatihan adalah rangkaian kegiatan individu yang secara sistematis memperluas keterampilan dan pengetahuan agar mereka berhasil dalam bidangnya. Bertolak dari Namun, pelatihan yang diajarkan di perusahaan menandakan perubahan tertentu. sistematis dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang terus menerus memperbaiki diri setiap pegawai sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dan memenuhi SDM standar yang diinginkan.

Berdasarkan kelima ahli di atas, pelatihan adalah suatu proses pembelajaran atau pelatihan untuk setiap pekerjaan, suatu proyek yang meningkatkan produktivitas pekerja terkait dengan proyek yang dapat membantu dan memahami perlunya menggunakan teknik pengajaran yang efektif. mencapai kepuasan pegawai dan meningkat. kinerja para karyawan..Pelatihan sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya termaksud: (Baharrudin, 2013), (Supatmi et al., 2012) & (Astutik, 2017). Menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2018:216), dimensi dan indikator pelatihan adalah:

- a. Jenis pelatihan
Berdasarkan analisis persyaratan program pelatihan, pelatihan harus dilakukan. untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan,
- b. Tujuan Pendidikan
Ini meningkatkan keterampilan kerja sehingga karyawan dapat melakukan.
- c. Materi Pelatihan
mungkin manajemen, kontrol naskah, psikologi tempat kerja, komunikasi, disiplin, dan etika di tempat kerja
- d. metode pelatihan
Metode pelatihan menggunakan teknik partisipatif, yaitu. Diskusi kelompok dengan karyawan
- e. Kelayakan Peserta
Pegawai yang memenuhi persyaratan mengikuti pelatihan, seperti: Pegawai tetap dan pegawai yang telah mendapat rekomendasi dari manajemen

2.3 *Motivasi*

Motif dari kata Latin *move* menunjukkan alasan, penyebab, atau alasan mengapa seseorang melakukan sesuatu. Motivasi adalah proses yang bekerja paling baik dengan intensitas, arah, dan durasi untuk menggerakkan orang menuju pencapaian tujuan mereka. Sebagaimana diketahui, motivasi merupakan daya penggerak yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi dalam menjalankan suatu tugas guna mencapai hasil yang diinginkan. Beberapa faktor motivasi yang tercantum di bawah ini akan dibahas untuk memberikan kejelasan lebih lanjut mengenai motivasi organisasi secara umum dan untuk meningkatkan moral pekerja. Menyatakan bahwa motivasi menjadi suatu cara untuk mendorong gairah kerja bawahannya agar mereka dapat berkerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, berkata bahwa motivasi Melayu Menurut (Hasibuan, 2005) menyatakan bahwa :“ Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya uapaya untuk mencapai kepuasan. (Robbins, 2003), kekuatan tersebut dapat ditafsirkan sebagai intensitas, arah dan ketekunan individual.

Menurut Stokes dalam Kadarisman et al. (2002) Kekuatan pendorong di belakang pekerjaan seseorang adalah kualitas seperti pendorong yang menembus setiap aspek pekerjaan mereka, itu juga merupakan faktor yang menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam banyak hal dan mewakili kekuatan emosional yang sangat berharga dalam memulai pekerjaan baru. menjelaskan bahwa motivasi dapat dijabarkan menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan isi dan proses. Pendekatan ini berfokus pada elemen internal yang memotivasi, mengarahkan, menopang, dan menghentikan perilaku. Terdapat empat teori pendekatan ini, yaitu: teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh (Almaida & Purnomo, 2021) *Motivasi* sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya termaksud (Lumentut & Dotulong, 2015), (Muslih, 2012) (Andika Rindi, 2019).

Menurut (A. P. A. Mangkunegara, 2009) dimensi dan indikator motivasi adalah:

- a. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- b. Prestasi Kerja
Membuat sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c. Peluang Untuk Maju
Keinginan untuk memperoleh peningkatan yang sesuai dengan pekerjaannya. Pengakuan Menjelang Kerja
- d. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

2.4 Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan untuk menghadapi apa yang dianggap penting, yang secara umum dalam organisasi, diterima sebagai apa yang penting dalam bidang perilaku. Merumuskan Kepuasan Kerja mengumumkan Suatu Keadaan Emosi Seorang yang Menyenangkan yang Dihasilkan dengan Penilaian Suatu Pekerjaan atau Pengalaman Kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tercermin dari etos kerjanya. Menurut Hasibuan & Hasibuan (2016) Kepuasan kerja adalah Stres di tempat kerja keterampilan emosional yang menyenangkan. dan kecintaan terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Menurut Khair (2019) Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Menurut Bahri & Nisa (2017) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap- sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan berprestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaannya. Yang dibebankan kepadanya

Handoko (2001) yaitu. kondisi emosional yang menguntungkan atau tidak menguntungkan di mana seseorang memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan persepsi seseorang tentang pekerjaan mereka. Penting untuk dicatat bahwa ini berdampak positif pada pekerjaan dan hal lain yang terlibat ditemui di lingkungan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap emosional positif yang berdasar pada pengalaman kerja seseorang (Locke dalam Luthans, 1998). Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukai. Lebih lanjut menurut Locke dalam Luthans 1998, mengatakan kepuasan kerja juga merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, maka motivasi mereka akan menurun, absensi dan keterlambatan meningkat dan akan sulit untuk bekerja sama dengan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu perusahaan.

Berdasarkan para ahli di atas, kepuasan karyawan adalah sikap seseorang atau suatu organisasi. Kepuasan kerja sudah diteliti oleh penelitian sebelumnya (Sumarni, 2021) & (Soegandhi et al., 2013) Menurut Hasibuan & Hasibuan (2016) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya,
- b. mencintai pekerjaannya,
- c. moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan

- d. kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban,
 - e. prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.
- Semua orang terus berinteraksi saat melakukan pekerjaan mereka. Setiap orang memiliki pilihan untuk mengalami rekan kerjanya sebagai hal yang sangat mengasyikkan atau tidak menarik.

2.5 Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah penulisan karya ini dan mempelajari tinjauan literatur baik buku maupun artikel yang relevan, maka dikembangkan kerangka kerja karya ini sebagai berikut.

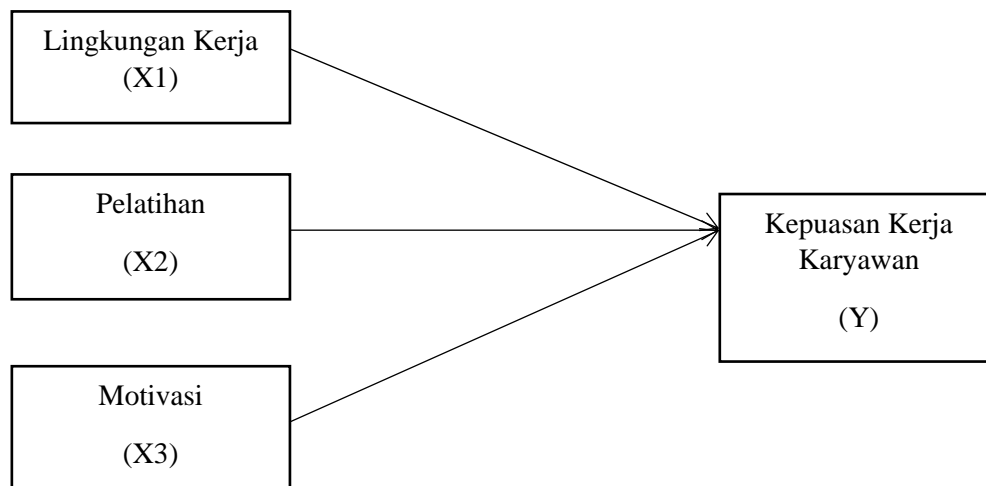


Figure 1. Conceptual Framework

Berdasarkan studi teoritis, tinjauan temuan dari artikel terkait, dan contoh dari kerangka konseptual, telah ditentukan bahwa Apakah dilakukan dengan lambat atau cepat, Lingkungan Kerja, pelatihan, dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil analisis data pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitin sebelumnya (Nanda & Namora, 2020; Saprudin, 2018; Soegandhi et al., 2013) Ketika seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan cara yang ideal, aman, dan terhormat, lingkungan kerja dianggap menguntungkan.. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat bermanfaat bagi mereka dalam melaksanakan tugas yang telah didelegasikan, seperti kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. juga berperan dalam komitmen organisasi diatur sedemikian rupa sehingga karyawan tidak merasa nyaman bekerja di lingkungan yang berbeda dan tidak mendukung. Lingkungan kerja yang baik mendorong ketulusan seorang kandidat. aman dan nyaman dalam bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dampak positif dari lingkungan tempat kerja terhadap kinerja karyawan. dari temuan penelitian sebelumnya. Lingkungan kerja memiliki hukuman yang berarti atas kegagalan karyawan untuk melakukan tugas pekerjaannya. Kondisi kerja yang baik akan mempertahankan karyawan dan meningkatkan rasa memiliki antara karyawan, studi ini menunjukkan bahwa kondisi kerja berhubungan positif dengan retensi karyawan, kondisi kerja yang lebih baik menyebabkan retensi karyawan lebih tinggi.

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan

2.6.2 Pengaruh Pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan

Menurut hasil studi hipotesis, dapat dinyatakan bahwa semakin sukses program pelatihan perusahaan, jumlah pekerjaan yang dibayar karyawannya per jam juga akan semakin menguntungkan. Pelatihan yang efektif dapat diketahui dengan adanya delapan indikator pada dashboard yang menunjukkan persepsi peserta pelatihan terhadap sesi pelatihan yang mereka ikuti sebagai karyawan suatu

perusahaan. Tiga indikator lainnya untuk rangkaian tiga yang sama meliputi peningkatan kinerja, disiplin, dan kebiasaan belajar.

Pelatihan adalah persyaratan untuk semua bisnis dan organisasi yang terlibat dalam pengembangan dan pengoperasian bisnis. Hal ini dikarenakan sudah ada instruksi, maka pelaku usaha melakukan investasi dalam jangka panjang untuk mendukung pertumbuhan nilai sendiri. Melalui penggunaan instruksi, bisnis dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan anggota staf sekaligus meningkatkan moral mereka agar pekerjaan mereka lebih efisien dan efektif. Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang ditampilkan oleh karyawan atau sering disebut juga sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan kepuasan.

H₂ : Pelatihan berpengaruh positif pada Kepuasan Kerja Karyawan

2.6.3 Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, meskipun sesuai dengan pengertian istilah tersebut, ukuran pekerjaan yang ditekuni relatif kecil dibandingkan dengan orang lain, namun setiap pegawai tetap perlu memiliki motivasi kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Namun secara lugas dan ringkas responden menyatakan bahwa selama bekerja di perusahaan tersebut mengaku merasa tidak nyaman dengan alasan pekerjaan yang mereka lakukan saat itu yang telah diberikan oleh pihak manajemen. Motivasi Karyawan adalah dorongan berprestasi tinggi, persepsi baik terhadap bonus, mendapat apresiasi dari atasan berjalan baik, aturan dan sanksi membuat karyawan termotivasi dan sistem penilaian kerja yang Situasi ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan. menegaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan meningkatkan produktivitasnya. bahwa motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃ : Motivasi tidak berpengaruh positif pada Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan literature review yang membantu memberikan gambaran tentang factor-faktor yang mempengaruhi hasil dan variabel yang diubah. Tujuan dari esai ini adalah untuk menggabungkan informasi dari artikel jurnal internet dan literatur dari Google Scholar & Mendley. Dalam penelitian kualitatif, penelitian kepustakaan Digunakan sesuai dengan asumsi metodologi, yaitu. itu harus digunakan dengan sempurna sehingga tidak ada hasil yang merugikan. memandu pertanyaan peneliti. Salah satu alasan utama Tujuan dilakukannya evaluasi penelitian kualitatif adalah untuk sifatnya yang eksploratif, Tujuan dari esai ini adalah untuk mempelajari bagaimana suatu variabel alternatif atau dengan cara apa suatu variabel terhubung dengan variabel lain, yang disebut penelitian deskriptif.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Dari hasil analisis data mentah bab sebelumnya lingkungan kerja dapat dipahami berpengaruh langsung dan signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja yang sehat, aman dan Nyaman bisa meningkatkan produktivitas karyawan karena dapat menimbulkan rasa bahagia dalam diri karyawan. menemukan bahwa Ini lebih dari sekadar memiliki lingkungan kerja yang baik. dapat menunjang dan menunjang terlaksananya tugas pegawai dan bekerja secara produktif, tetapi juga mampu memberi orang perasaan jujur dan menyenangkan pegawai, yang pada akhirnya menimbulkan rasa puas. Kepuasan kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan dengan memperhatikan lingkungan kerja, baik fisik atau non fisik, yang membantu karyawan dapat melakukan aktivitasnya secara optimum. Hubungan kerja yang positif ada di antara rekan kerja dan mereka menumbuhkan lingkungan yang meningkatkan kinerja karyawan organisasi. seperti dengan indikator penerangan yang bagus, jauh dari bising, keamanan kerja dan hubungan antar karyawan dan pimpinan. Apapun yang ada di sekitar pekerja selama bekerja, baik yang bersifat fisik maupun tidak, berlangsung atau tidak, dapat memberikan manfaat baik bagi pekerja maupun pekerja di sekitarnya. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil analisis data pada bab sebelumnya dapat diketahui Pelatihan itu memiliki dampak yang bertahan lama dan signifikan terhadap sikap karyawan. Penelitian ini terus berlanjut beberapa penelitian sebelumnya (Andriani & Onsardi, 2020) Pelatihan dapat meningkatkan kepuasan dengan peningkatan kinerja, setelah itu pelatihan dapat meningkatkan rasa menerima diri sendiri dalam bekerja. Hal ini mendukung teori Kasmir Memang benar bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan penerimaan diri., memperbanyak pengetahuan, meningkatkan motivasi, meluaskan lingkungan kerja, dll. Sebuah program pelatihan di mana karyawan berpartisipasi dianggap berhasil ketika peserta mengetahui bagaimana terlibat dengan baik dengan pelatihan dan menerapkan keterampilan baru mereka dalam tugas pekerjaan mereka dengan cara yang meningkatkan efisiensi dan dalam hal efisiensi individu dan kinerja Organisasi meningkat.

4.2 Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Dari hasil analisis data pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya (Efrinawati et al., 2022) Dimana penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berdampak pada kepuasan kerja. Oleh karena itu dapat dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai, seperti: menciptakan rasa aman kerja, menciptakan kondisi kerangka kerja menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan pegawai. Motivasi kerja adalah situasi di mana seorang pekerja perlu memiliki rasa hormat yang mendalam terhadap pekerjaannya untuk menerima manfaat atau keamanan terkait pekerjaan yang memuaskan. Gaji/upah yang baik menarik pekerjaan dan disiplin yang ketat dari setiap manager. Adanya motivasi yang tinggi juga berarti tingkat etika kerja dan komitmen yang kuat dalam kaitannya dengan efisiensi, karena kepuasan kerja selalu mendorong dirinya untuk aktif melakukan pekerjaan yang efektif. Perusahaan harus mempertimbangkan hal ini, mampu memberikan jaminan kepada karyawan tentang keamanan berakhirnya hubungan kerja. Dengan cara ini, motivasi karyawan harus lebih meningkat lagi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan teori dari artikel yang relevan serta pembahasan yang relevan maka bisa disimpulkan dan dijelaskan hipotesis untuk penyelidikan lebih lanjut yaitu sebagai berikut:

faktor lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan maka dari itu lingkungan diharapkan meningkatkan dan memperkuat indikator yang ada pada faktor tersebut lingkungan yaitu suasana kerja dan hubungan kerja. Jika indikator tersebut meningkat maka faktor lingkungan juga akan meningkat. lingkungan kerja yang memberi kenyamanan kerja memberikan dampak positif bagi karyawan. Ini berarti Anda dapat mengurangi stres dan meningkatkan loyalitas di tempat kerja karyawan dapat bekerja secara optimal dan tetap produktif sepanjang waktu. Oleh karena itu, para pemimpin bisnis perlu selalu memperhatikan dan mempertimbangkan aspek lingkungan kerja yang baik bagi perusahaan dan karyawannya. Faktor pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor pelatihan memperkenalkan perilaku atau training kepada seseorang atau karyawan ingin bekerja, mereka meningkatkan metode pelatihan agar terus berkembang. Faktor motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, maka faktor motivasi diharapkan untuk mendorong dan memperkuat indikator yang ada pada faktor tersebut motivasi yaitu seperti penghargaan dan apresiasi agar faktor lingkungan terus meningkat.

5.1 Limitasi

Hasil penelitian diantisipasi menjadi informasi yang cukup dalam buku ini. mengelola lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi yang sehat dan mampu memberikan gambaran bagi manajemen untuk menentukan solusi yang tepat dalam mengatasi efek negative yang terjadi yang mampu mempengaruhi kinerja. Terdapat beberapa keterbatasan selama penyusunan penelitian ini, yaitu sebagai berikut: Hasil penelitian ini tidak cukup sempurna untuk memerlukan refleksi lebih lanjut. Penulis berharap kedepannya penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menambahkan beberapa variabel baru.

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dibuat di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, selain dari faktor lingkungan, faktor pelatihan, faktor Karena motivasi ada pada setiap jenis dan tingkatan organisasi atau bisnis, maka perlu dilakukan pencarian yang lebih menyeluruh untuk faktor-faktor tambahan yang mungkin dapat mempengaruhi kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya selain variabel-variabel yang telah dibahas.

Referensi

- Alex, N. (1992). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta:BPFE UGM*.
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 19–32. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i1.363>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 91–98. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.911>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87–95. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Baharrudin, et al. (2013). *Pelatihan, Pengaruh Dan, Kompensasi Kerja, Disiplin (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. 56–68.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 115–136.
- Dessler, G. (2011). Human Resource Management: Student Value Edition. *Prentice Hall*.
- Efrinawati, Yusup, Norawati, S. /, & Suparti. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2682–2696.
- Fauziah, S., Ali, S., & Ediwarman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Keo San Indonesia. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 101–113. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.671>
- Hadi, S. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. *Edisi Kedua. Yogyakarta: Bpfe*.
- Hasibuan, M. S. (2005). Manajemen sumber daya manusia edisi revisi. *Bumi Aksara, Jakarta*, 288.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016a). Manajemen sumber daya manusia. *Bumi Aksara*.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016b). Manajemen sumber daya manusia. *Bumi Aksara*.
- Kadarisman, S. R., Darna, N., & Nursolih, E. (2002). *PENGARUH INTEGRITAS DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya)*.

- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behaviour*, 8th edition. *California: McGraw Hill*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*.
- Mangkunegara, A. P. A. (2009). *No Title"Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan Bandung: Rosdakarya."*
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2*.
- Muslih, B. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di PT. Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. (Analysis of Influence Motivation Against Job Satisfaction And Employee Performance In PT. Sang Hyang Seri (Persero) Regional III. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 799–810.
- Nanda, R. T., & Namora, I. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja, Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bumisari Prima Medan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 19–24. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i1.3885>
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1828–1837.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.09>
- Parimita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, A. W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) /Vol.*, 4(2), 257–275.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Robbins, P. (2003). *Stephen, Perilaku Organisasi. Terj. Tim Indeks Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia*.
- Sajangbati, I. A. S. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawaipos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*, 1(4), 667–668.
- Saprudin, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 2(1), 14–19.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja CV Mandar Maju. Bandung*.
- Sedarmayanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.
- Setiyanto, A. I., & Selvi, N. H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 9–25.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. *Jurnal AGORA*, 1(1).
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 183–197.
- Sumarni, D. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 7(1), 22–33. <https://doi.org/10.37303/embeji.v7i1.129>
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.

- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cetakan Kesatu, Jakarta : Kencana Prenada Media Group*.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Pustaka Pelajar*.