

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN ..... 12 / 9 2024 /  
FAKULTAS EKONOMI UNSRI .....

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN AJB BUMIPUTERA 1912  
KANTOR WILAYAH PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

**Nyimas Ayu Nadia Agustiarini**

**01011282025110**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar*

*Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP**  
**KEPUASAN KERJA KARYAWAN AJB BUMIPUTERA 1912**  
**KANTOR WILAYAH PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : Nyimas Ayu Nadia Agustiarini  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025110  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 16 Juli 2024



Parama Santati, S.E., M.Kom.

NIP. 196312031989122001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN ... 17/2024  
FAKULTAS EKONOMI ...

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP**

**KEPUASAN KERJA KARYAWAN AJB BUMIPUTERA 1912**

**KANTOR WILAYAH PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : Nyimas Ayu Nadia Agustiarini

Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025110

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 5 Agustus 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.**

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 5 Agustus 2024

Penguji,

Pembimbing,



Parama Santati, S.E., M.Kom.

NIP. 196312031989122001



Nia Meitisari, S.E., M.Si.

NIP. 198605202020122010

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertenda tangan di bawah ini:

Nama : Nyimas Ayu Nadia Agustiarini

Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025110

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang”**

Pembimbing : Parama Santati, S.E., M.Kom.

Penguji : Nia Meitisari, S.E., M.Si.

Tanggal Ujian : 5 Agustus 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 12 September 2024

Pembuat Pernyataan



Nyimas Ayu Nadia Agustiarini

NIM. 01011282025110

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Doa ibu saya lebih luas daripada langit.  
Dimanapun saya berada, saya berteduh di bawahnya”.*

*(Aan Mansyur)*

*“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmu engkau berharap”.*

*(QS. Al-Insyirah:6-8)*

**Skripsi ini saya persembahkan untuk:**

- **Kedua orang tua tercinta**
- **Keluarga tersayang**
- **Sahabat dan Teman-teman**
- **Almamater**
- *Myself, with the best part of me*

## KATA PENGANTAR

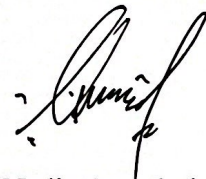
Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang. Penelitian yang digunakan berdasarkan pada data primer dan analisa kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan baik dalam penyusunan maupun penyajian sehingga penulis mengharapkan masukan, saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak yang membaca skripsi ini, dan pihak-pihak lain yang berkompeten. Akhir kata penulis mengucapkan semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca, khususnya bagi peneliti yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.

Palembang, 12 September 2024

Penulis



Nyimas Ayu Nadia Agustiarini

NIM. 01011282025110

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan, bimbingan, arahan, serta masukan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, khususnya:

1. Allah Subhanahu Wa Ta'ala, yang mana berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini. Tak lupa, kepada Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wassalam yang telah menjadi suri tauladan terbaik untuk umatnya.
2. Dua orang yang sangat penulis sayangi, Ibunda Sumiati dan Cinta pertamaku Ayahanda Kemas Syarifuddin, terima kasih untuk semua kasih sayang, cinta, nasihat, perjuangan, pengorbanan, semangat, serta do'a yang tiada hentinya yang kalian berikan sejak dahulu hingga penulis bisa berada di tahap ini. *Words fail to capture how immensely I love you both and how blessed I am to have you as parents. My love transcends the moon and back.*
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. M. Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, sekaligus menjadi

Dosen Pembimbing akademik yang membimbing dan memberikan arahan kepada penulis selama masa perkuliahan.

6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom., selaku dosen pembimbing skripsi yang memberikan dukungan dan arahan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.
8. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan sehingga penulisan skripsi ini menjadi lebih baik.
9. Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan Seluruh staf pegawai fakultas ekonomi khususnya, yang telah memberikan pengalaman yang bermanfaat dan ilmu dengan sepenuh hati.
10. Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang, terkhusus Kakak Rina Octariana, S.E selaku Kepala Administrasi, terimakasih atas informasi yang berikan dalam proses penelitian serta partisipasinya.
11. Adik- adik tersayang, Nyimas Aulia R., Nyimas Annisa S., dan Nyimas Aisyah F., telah memberikan semangat selama proses penyelesaian skripsi ini. *I really love you, dear!*
12. *To my dearest love, Muhammad Erlangga. I really appreciate every little gesture you've made to lift my spirits throughout the course of this undergraduate thesis. Thank you for your unwavering loyalty, standing by my side for two years of joys and sorrows. Your presence has always been a source of strength and motivation.*



13. Sahabat terbaik yang memiliki ruang sendiri di hati penulis, Della Meilani Al-Fath, S.Pd., Siti Yulia Novianti Syafei, S.Pd., dan Erina Miftahul Jannah semangat untuk mengejar gelar S.Ap. Dukungan, hiburan, dan kepedulian kalian mengusir rasa lelah selama penulisan skripsi ini. *You're truly amazing!*
14. Teman seperjuangan sekaligus sahabat semasa kuliah Lulu, Fariz, Naufal, Nabila, Fauzan, Natasya, Shahwa, Vani, Arnada, Mersika, dan Vinny, terimakasih telah memberikan dukungan dan semangat selama proses penulisan skripsi. *See you another time for some fun!*
15. *Dearest Self, Nyimas Ayu Nadia Agustiarini. Sincere gratitude for never surrendering, for standing resolute amid life's battles. Thank you for choosing courage daily, even when circumstances were arduous and the world seemed to crumble around you. Still, you persevered and improved situations. I am in awe of your tenacity - I implore you to forge ahead. The world requires your unique gifts and inner magic.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, maka dari itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi semua pihak.

Indralaya, 12 September 2024  
Penulis,



Nyimas Ayu Nadia Agustiarini  
NIM. 01011282025110

**ABSTRAK****PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN AJB BUMIPUTERA 1912  
KANTOR WILAYAH PALEMBANG**

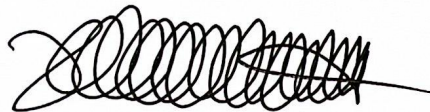
Oleh:  
**Nyimas Ayu Nadia Agustiarini**

Kepuasan kerja mencerminkan pandangan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan. Memahami dan meningkatkan kepuasan kerja dapat mendukung performa dan kesuksesan perusahaan. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berperan penting dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jumlah populasi adalah 43 karyawan dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 43 karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.

**Kata Kunci: Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja**

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi

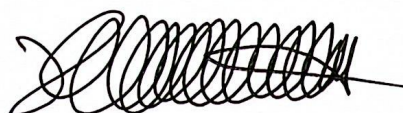


Parama Santati, S.E., M.Kom.

NIP. 196312031989122001

**ABSTRACT****THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON JOB SATISFACTION OF AJB BUMIPUTERA EMPLOYEES 1912 PALEMBANG REGIONAL OFFICE****Oleh:****Nyimas Ayu Nadia Agustiarini**

Job satisfaction reflects an employee's positive or negative view of work. Understanding and increasing job satisfaction can support company performance and success. The work environment and work motivation play an important role in influencing employee job satisfaction. This research aims to analyze the influence of the work environment and work motivation on job satisfaction of employees of AJB Bumiputera 1912 Palembang Regional Office. The research method used is a quantitative descriptive method. The data collection technique uses a questionnaire. The total population is 43 employees and the sampling technique used is a saturated sampling technique with a sample size of 43 employees. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The research results show that there is a positive and significant influence between the work environment and work motivation on the job satisfaction of employees of AJB Bumiputera 1912 Palembang Regional Office.

**Keywords: Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction***Approved by,**Head of The Management Department*Dr. Muhammad Ichsan Hadjiri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

*Advisor*Parama Santati, S.E., M.Kom.

NIP. 196312031989122001

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Nyimas Ayu Nadia Agustiarini  
NIM : 01011282025110  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen  
Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Parama Santati, S.E., M.Kom.

NIP. 196312031989122001

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nyimas Ayu Nadia Agustiarini  
NIM : 01011282025110  
Tempat, tanggal lahir : Sungai Rambai, 7 Agustus 2002  
Alamat : Perumahan PNS PEMKOT Blok FF. No. 18,  
Gandus, Palembang  
Agama : Islam  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Status : Belum Menikah  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Email : [nayunadyaa@gmail.com](mailto:nayunadyaa@gmail.com)



### Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : SDS YPMM Tebing Tinggi  
Sekolah Menengah Pertama : SMPN 28 Palembang  
Sekolah Menengah Atas : SMKN 3 Palembang  
S-1 : S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	11
1.4.2 Manfaat Praktis .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
2.1 Landasan Teori.....	13
2.2 Kepuasan Kerja .....	14
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	14
2.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	15
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	16
2.3 Lingkungan Kerja.....	17
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	17
2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	19
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	19

2.4 Motivasi Kerja.....	21
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2.4.2 Tujuan Motivasi Kerja .....	22
2.4.3 Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja .....	23
2.4.4 Indikator Motivasi Kerja .....	26
2.5 Penelitian terdahulu.....	28
2.6 Alur Pikir.....	34
2.7 Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	37
3.2 Rancangan Penelitian .....	37
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	38
3.3.1 Jenis Data .....	38
3.3.2 Sumber Data.....	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5 Populasi dan Sampel .....	40
3.5.1 Populasi .....	40
3.5.2 Sampel.....	40
3.6 Teknik Analisis .....	41
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian .....	41
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	43
3.6.3 Uji Statistik.....	45
3.6.4 Uji Hipotesis.....	47
3.7 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	48
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
4.1 Profil AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang .....	50
4.1.1 Sejarah AJB Bumiputera 1912.....	50
4.1.2 Visi dan Misi .....	53
4.1.3 Struktur Perusahaan .....	53
4.2 Hasil Penelitian .....	57
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	57
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	60
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian .....	79

4.2.4 Uji Asumsi Klasik .....	82
4.2.5 Uji Statistik.....	87
4.2.6 Uji Hipotesis.....	89
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	91
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>95</b>
5.1 Kesimpulan .....	95
5.2 Saran.....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>101</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang tahun 2023 .....	5
Tabel 1.2 Fasilitas Kerja pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang tahun 2023.....	6
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang pada Bulan Januari-September 2023 .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert.....	40
Tabel 3.2 Interval Koefisien Korelasi .....	46
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	48
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia .....	58
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Jabatan.....	59
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden terhadap Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	60
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden terhadap Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	65
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden terhadap Kepuasan Kerja (Y) .....	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Awal (Sebelum Ditransformasi) .....	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Awal (Setelah Ditransformasi) .....	84
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	86
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	87
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi .....	88
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	89
Tabel 4.17 Hasil Uji T.....	90

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja .....	2
Gambar 2. 1 Kerangka konseptual .....	34
Gambar 3.1 Struktur Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	101
Lampiran 2. Tabulasi Data Pernyataan Responden .....	107
Lampiran 3. Hasil Uji Reabilitas.....	113
Lampiran 4. Data Metode Suksesif Interval .....	114
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas.....	119
Lampiran 6. Hasil Uji Multikolinearitas .....	120
Lampiran 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	121
Lampiran 8. Hasil Uji F .....	121
Lampiran 9. Hasil Uji T .....	121
Lampiran 10. Tabel r.....	122
Lampiran 11. Tabel Chi-Square.....	123
Lampiran 12. Tabel F.....	124
Lampiran 13. Tabel t.....	125

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di suatu perusahaan merupakan bagian terpenting. Perusahaan yang berhasil memiliki manajemen yang baik dan mampu meningkatkan kualitas SDM-nya akan mendapatkan keuntungan besar. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran besar sebagai penggerak utama dalam kesuksesan perusahaan. Perusahaan memiliki tekad untuk memiliki tim kerja yang produktif untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Salah satu elemen yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan adalah tingkat kepuasan kerja (Dziuba *et al.*, 2020).

Menurut Jasmine & Edalmen (2020), kepuasan kerja mencerminkan pandangan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan, yang tercermin melalui sikap baik yang ditunjukkan saat berkerja. Penting bagi perusahaan untuk dapat memahami kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, hal ini berdampak pada performa dan kesuksesan perusahaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan mendorong semangat kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja sehingga akan membantu perusahaan dalam mewujudkan pencapaian tugas perusahaan (Khaeruman *et al.*, 2021).

Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan, peluang pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat (Sutrisno, 2017). Sebaliknya, penurunan kepuasan kerja dapat

mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia. Karyawan yang merasa puas umumnya menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi, yang berdampak positif pada peningkatan disiplin, semangat, dan moral kerja. Karyawan yang tidak puas mungkin menganggap pekerjaan sebagai beban dan menjalankannya dengan perasaan terpaksa.

	<b>Constructive</b>	<b>Destructive</b>
<b>Active</b>	Voice	Exit
<b>Passive</b>	Loyalty	Neglect

Gambar 1.1 Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja  
 Sumber: (Robbins & Judge, 2019)

Pada Gambar 1.1, terlihat empat respon karyawan terhadap ketidakpuasan kerja sesuai dengan model "*Exit, Voice, Loyalty, Neglect*", yaitu "Keluar, Menyuarakan, Kesetiaan, Mengabaikan". Setiap respon menunjukkan perilaku yang berbeda dan dampak yang berbeda pula pada organisasi. *Exit* mengindikasikan karyawan yang ingin meninggalkan organisasi, sementara *Voice* mencerminkan upaya aktif untuk memperbaiki kondisi. *Loyalty* adalah menunggu secara pasif agar kondisi membaik, sementara *Neglect* adalah membiarkan kondisi memburuk. Jika sebagian besar karyawan merasa tidak puas, hal ini dapat memiliki dampak serius pada kelangsungan hidup perusahaan seperti peningkatan absensi dan tingkat pergantian karyawan (Robbins & Judge, 2019). Oleh karena itu, memberikan perhatian serius terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan dan

melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi menjadi sangat penting bagi setiap perusahaan.

Lingkungan kerja adalah salah satu elemen yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja di suatu perusahaan. Ini sesuai dengan pandangan yang dikemukakan oleh Wibowo (2016) yang menyatakan bahwa setiap karyawan berharap untuk merasakan kepuasan dalam pelaksanaan tugas di tempat kerjanya. Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah semua elemen yang terdapat di sekitar *area* kerja karyawan yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung saat sedang menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu perusahaan dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi semua faktor fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik mencakup segala aspek yang terkait dengan interaksi kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Apabila suatu perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai bagi karyawan, maka perusahaan tersebut telah berhasil menciptakan suasana kerja yang mampu meningkatkan semangat kerja para karyawan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk terus berinvestasi dalam menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan. Menurut Farida &

Hartono (2016), motivasi merupakan faktor pendorong yang membangkitkan antusiasme seseorang dalam bekerja sama, bekerja efektif, dan menyatukan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Tingkat motivasi kerja karyawan tidak selalu berada pada level optimal, sehingga diperlukan tindakan untuk meningkatkan semangat kerja ketika motivasi mengalami penurunan.

Dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan, tujuan yang diperlukan termasuk menjaga stabilitas tenaga kerja, meningkatkan disiplin dan produktivitas karyawan, optimalisasi perekrutan tenaga kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan hubungan kerja yang positif (Hasibuan, 2020). Oleh sebab itu, motivasi kerja memegang peranan penting dalam mendorong dan mendukung perilaku karyawan untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 atau yang biasa disebut AJB Bumiputera 1912 merupakan sebuah perusahaan asuransi jiwa mutual yang terkemuka di Indonesia yang telah didirikan sejak tahun 1912. Perusahaan ini dimiliki oleh pemegang polis Indonesia dan dioperasikan untuk kepentingan pemegang polis di Indonesia. AJB Bumiputera 1912 dibangun berdasarkan prinsip 'mutualisme', 'idealisme', dan 'profesionalisme'.

AJB Bumiputera 1912 memiliki komitmen terhadap visinya untuk menjadi perusahaan asuransi jiwa nasional yang kuat, modern, dan menguntungkan, dengan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan menghargai nilai-nilai idealisme serta kebersamaan. Perusahaan juga berkomitmen untuk mewujudkan misinya dengan menyediakan layanan produk jasa asuransi jiwa,

menyelenggarakan berbagai program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, serta mendorong terciptanya iklim kerja yang memotivasi dan inovatif untuk mendukung efektivitas dan efisiensi proses bisnis internal perusahaan.

AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang berada di Jl. Jendral Sudirman No. 91-95, Palembang, 30129. Kantor wilayah ini memegang otoritas atas 14 kantor cabang yang tersebar di berbagai lokasi di Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Delapan dari kantor cabang tersebut berada di daerah, termasuk Betung, Prabumulih, Muara Enim, Martapura, Baturaja, Lahat, Lubuk Linggau, dan Kayu Agung. Enam kantor cabang lainnya berlokasi di kota, yaitu Sekip, Plaju, dan Lemabang-Cinde di Palembang, serta Pangkal Pinang, Sungailiat, dan Tanjung Pandan.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang tahun 2023

No	Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Kepala Wilayah	1
2	Kepala Administrasi	1
3	Kepala Cabang	12
4	Kepala Unit Layanan Administrasi	5
5	Kasir	9
6	Pegawai Administrasi	15
<b>Total</b>		<b>43</b>

Sumber: AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang tahun 2023

Dari Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang tahun 2023, dapat diketahui bahwa AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang memiliki total 43 karyawan yang menempati berbagai jabatan. Jabatan ini terdiri dari Kepala Wilayah, Kepala Administrasi, Kepala Cabang, Kepala Unit Layanan Administrasi, Kasir, dan



Pegawai Administrasi. Struktur jabatan ini dirancang sedemikian rupa untuk saling mendukung dalam menjalankan operasional sehari-hari di Kantor Wilayah tersebut.

Tabel 1.2 Fasilitas Kerja pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang tahun 2023

No	Fasilitas	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	Komputer	38	5
2	Printer	20	-
3	LCD Proyektor	5	-
4	Telpon	15	-
5	AC	20	-
6	Lampu	52	-

Sumber: AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang tahun 2023

Pada Tabel 1.2, diketahui bahwa fasilitas yang menunjang lingkungan fisik pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang mayoritas berada dalam kondisi baik, namun terdapat kendala pada 5 komputer yang kondisinya kurang memadai. Dalam hasil wawancara menyatakan bahwa beberapa karyawan khawatir karena seringkali komputer tersebut tidak berfungsi dengan baik sehingga akan mengakibatkan penundaan dalam penyelesaian tugas. Sutrisno (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dengan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan fasilitas kerja kurang mendukung dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja karena karyawan tidak dapat bekerja secara optimal.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Administrasi AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang pada bulan Desember 2023

diperoleh bahwa terdapat kantor cabang yang tidak layak huni karena kondisi bangunan yang sudah tua dan memerlukan perbaikan besar yaitu Kantor Cabang Plaju. Beberapa bagian bangunan seperti atap dan dinding, sudah menunjukkan tanda-tanda kerusakan yang serius. Misalnya, ada beberapa bagian atap yang bocor, terutama pada saat musim hujan, yang membuat ketidaknyamanan di lingkungan kerja.

Tabel 1.3 Tingkat Absensi Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang pada Bulan Januari-September 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Ketidakhadiran (Orang/Hari)			Tingkat Absensi (%)
				I	S	TK	
1	Januari	43	21	0	0	0	0
2	Februari	43	20	0	5	0	0,58
3	Maret	43	21	0	3	30	3,65
4	April	43	13	0	5	80	15,2
5	Mei	43	22	0	2	10	1,27
6	Juni	43	20	6	3	0	1,04
7	Juli	43	20	0	0	35	4,07
8	Agustus	43	22	8	0	0	0,84
9	September	43	20	6	5	16	3,14
Total				20	23	171	29,79

Sumber: AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang tahun 2023

Keterangan: I = Izin S = Sakit TK = Tanpa Keterangan

Rumus :  $Tingkat\ Absensi = \frac{Jumlah\ Absensi}{Jumlah\ Karyawan \times Jumlah\ Hari\ Kerja} \times 100$

Pada Tabel 1.3, di atas menggambarkan tingkat ketidakhadiran karyawan di AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang dari Januari hingga September 2023 menunjukkan bahwa bulan Maret, April, dan Juli memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi dibandingkan bulan-bulan lainnya. Berdasarkan informasi dari kepala administrasi diperoleh bahwa karyawan yang tidak masuk kerja pada bulan-bulan tersebut dikarenakan izin, sakit, dan tanpa

keterangan (alpha) di hari kerja operasional yang ditentukan oleh perusahaan. Bulan Maret adalah bulan puasa bagi umat Muslim, bulan April dan Juli juga memiliki hari raya besar yaitu Idul Fitri dan Idul Adha, yang seringkali dijadikan momentum untuk memperpanjang libur oleh karyawan. Selain itu, bulan Juli juga menandai awal tahun ajaran baru, sehingga banyak karyawan yang sibuk mengurus anak-anaknya yang kembali bersekolah. Secara keseluruhan terlihat bahwa total tingkat absensi karyawan adalah 29,54%. Kebijakan perusahaan menetapkan bahwa setiap karyawan diharuskan mencapai tingkat kehadiran 100%.

Dalam wawancara yang dilakukan pada bulan Desember 2023 dengan Kepala Administrasi AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang diperoleh informasi bahwa “fluktuasi tingkat absensi karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja. Penurunan motivasi karyawan disebabkan oleh beban kerja yang berat, terutama karena kondisi perusahaan yang sedang mengalami gangguan likuiditas. Gangguan likuiditas tersebut menimbulkan kelancaran pembayaran klaim terhambat yang memicu banyaknya keluhan dari nasabah ke kantor. Dampaknya, sejumlah karyawan menjadi tidak termotivasi dan ada yang memilih untuk tidak masuk. Situasi ini mengancam karyawan, namun perusahaan kesulitan merekrut pegawai baru karena sulitnya kondisi likuiditas yang dihadapi.” Karyawan yang merasa kurang didukung oleh perusahaan dan merasa terbebani dengan pekerjaan mereka cenderung kehilangan semangat untuk bekerja, sehingga menjadi enggan untuk datang ke kantor.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, kepuasan kerja juga terkena dampak dari rendahnya motivasi karyawan yang disebabkan oleh beban kerja yang berat, terutama karena gangguan likuiditas dalam perusahaan. Situasi ini menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Dalam hal ini seperti, kurangnya dukungan dari perusahaan dan beban pekerjaan yang terlalu berat serta diperparah dengan hambatan dalam kelancaran pembayaran klaim kepada nasabah.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Krismawati & Manuaba (2022) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berkontribusi dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD Gugus VII Abiansemal tahun ajaran 2020/2021. Penelitian yang dilakukan oleh Jefry & Kadang (2021) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi *Assurance* PWC Indonesia di Jakarta. Akan tetapi, hasil penelitian sebaliknya diperoleh oleh Fenianti & Nawawi (2023) menyajikan temuan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat.

Penelitian selanjutnya oleh Tirtowaloyo & Turangan (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja di PT. Mitra Andalan Valasindo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Vanessa & Nawawi (2022), yang juga menegaskan bahwa adanya pengaruh positif dan

signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Pondok Indah. Meskipun demikian, Anwar & Hasanuddin (2022), menunjukkan bahwa motivasi kerja belum dapat memberikan kepuasan kerja pegawai Sekretariat Komisi Ipenden Pemilihan (KIP) Kabupaten PIDIE.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disajikan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi yang bermanfaat bagi para peneliti yang tertarik dalam mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1.4.2.1 Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan pemahaman tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sebagai studi perbandingan antara teori-teori yang telah diperoleh dengan keadaan yang sebenarnya telah terjadi di lingkungan perusahaan.

#### **1.4.2.2 Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meninjau dan mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.

### **1.4.2.3 Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi bagi akademisi dan menyediakan informasi yang berguna dengan menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengambil topik atau masalah yang serupa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zafana Publishing.
- Anwar, & Hasanuddin. (2022). Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kabupaten PIDIE. *Consilium : Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 1(1), 117–134.
- Askiyanto, M., Lestari, E., & Mukid, M. (2023). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance Through Job Satisfaction on Employees At Cv. Kurnia Fitri Ayu Farm. *Penanomics: International Journal of Economics*, 2(2), 1–13. Diambil dari <https://penajournal.com/index.php/PENANOMICS/>
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management. Personnel Review* (16th ed., Vol. 31). New York: Pearson Education, Inc. <https://doi.org/10.1108/pr.2002.31.3.386.3>
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' Job Satisfaction and their Work Performance as Elements Influencing Work Safety. *System Safety: Human - Technical Facility - Environment*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>
- Erwan, K., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP-Cakra Kso Palembang. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora (JSEH)*, 8(1), 25–32. <https://doi.org/10.29303/jseh.v8i1.21>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 611–618. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25345>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hamdan, Amarul, & Gentari, R. E. (2022). Pentingkah Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, 1(2), 110–125. <https://doi.org/10.30656/jakmen.v1i2.5686>
- Handoko. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Ostiqomah, R. R., Fardani, R. A., ... Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.



- Haryono, E., Slamet, M., & Septian, D. (2023). *Statistika SPSS 28* (Cetakan Pe). Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Jasmine, I., & Edalmen. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 450. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7938>
- Jefry, & Kadang, C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Assurance PWC Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 742–750. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13206>
- Kaswan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., ... Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV. AA. Rizky.
- Krismawati, N. K. A., & Manuaba, I. S. (2022). Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 3(2), 92–104. <https://doi.org/10.23887/iji.v3i2.44517>
- Lumentut, N. M., & Dotulong, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Majid, M., Ramli, M. F., Badyalina, B., Roslan, A., & Azreen Jihan Che Mohd Hashim. (2020). Influence of Engagement, Work-Environment, Motivation, Organizational Learning, and Supportive Culture on Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(4), 186–207. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i4.17822>
- Mandjar, T. L., & Turangan, J. A. (2023). The Effect of Workload, Work Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB)*, 1(1), 224–231. <https://doi.org/10.24912/v1i1.224-231>
- Manik, I. R. T., Pratama, A. N. P., & Yuniior, K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Di Pt. Sinar Andalas Proteksindo. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 559–566. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.335>
- Marliani. (2015). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Mogi, A., Priadana, S., Affandi, A., & Narimawati, U. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Raya Azura Persada. *Research Journal of Accounting and Business Management (RJABM)*, 6(1), 42–48. <https://doi.org/10.31293/rjabm.v6i1.6274>
- Ningsih, S., & Dukulang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*.
- Poynton, S., Flynn, J., Eaton, K., Cantrell, S., Mallon, D., & Scoble-Williams, N. (2024). *2024 Global Human Capital Trends*. Deloitte Development LLC.
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

- Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Putra, P. Y. T., & Riyanto, S. (2021). The Influence of Situational Leadership, Work Environment, Competence, and Motivation on Employee Job Satisfaction at the National Library of Indonesia. *International Journal of Current Science Research and Review*, 04(07), 796–807. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v4-i7-23>
- Rahayu, S., Nurmawanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima. *Inovator : Jurnal Manajemen*, 9(2), 67–74. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i2.3411>
- Raydah, T. (2020). *Uji Asumsi Klasik Regresi Linear. STATSDATA : Statistical Data Analyst*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior. Annual Review of Psychology* (18th ed., Vol. 46). New York: Pearson Education. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.46.1.59>
- Rosa, D., Rianto, & Richo, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. SKF Indonesia. *Jurnal Audit dan Perpajakan (JAP)*, 1(2), 110–113. <https://doi.org/10.47709/jap.v1i2.2039>
- Rulianti, E., & Nurpibadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sardiman, A. (2016). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. *Raja Grafindo Persada*, 1(2).
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). *Organizational Climate and Culture: An Introduction to Theory, Research, and Practice*. New York: Routledge.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto, T. A., Yusuf, T., Yuliani, T., Hadiyatno, D., & Arrywibowo, I. (2022). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara. *Media Riset Ekonomi (MR.EKO)*, 2(2), 70–78. <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i2.274>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiaty, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tirtowaloyo, E., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04(03), 721–730.

- Vanessa, & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 497–506. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Manual for the Minnesota Satisfaction Survey*. University of Minnesota.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiladatika, A. T. (2018). Pengaruh Gender Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Sri Rejeki Kota Blitar). *Jurnal Ilmu Ekonomi fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 1(2).