

---

## Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT. Industri Susu Alam Murni Bandung

H. Mulyadi<sup>1</sup>, P. Ridwan & S. Nopita  
Universitas Pendidikan Indonesia  
[harimulyadi@upi.edu](mailto:harimulyadi@upi.edu)

---

### ABSTRACT

*This research uses quantitative methods. Data collection using a questionnaire in the form of google form. The sample technique used is a saturated sample of 94 employees. The data analysis technique used is path analysis with SPSS version 25.0 computer software. The results of the research show that (1) The social work environment is at a fairly conducive level, (2) The physical work environment is at a good level, (3) Job satisfaction is at a very high level. (4) Social work environment have an effect of 0,413, (5) Physical work environment have an effect of 0,476, (6) The influence of social work environment and physical work environment on job satisfaction is 70.4%. When viewed from the Guilford table the effect of social work environment and physical work environment on job satisfaction is an very strong calassification. From the research results of hypothesis testing, it can be seen that social work environment and physical work environment have an effect on job satisfaction.*

*Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan kuesioner berupa google form. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 94 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis dengan perangkat lunak komputer SPSS versi 25.0. hasil penelitian dapat diketahui bahwa 1) Lingkungan kerja sosial berada pada tingkat kondusif, 2) Lingkungan kerja fisik berada pada tingkat baik, 3) Kepuasan kerja berada pada tingkat tinggi, 4) Lingkungan kerja sosial memiliki pengaruh sebesar 0,413 terhadap kepuasan kerja, 5) Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh sebesar 0,476 terhadap kepuasan kerja, dan 6) Pengaruh lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 70,4%, jika dilihat dari tabel Guilford pengaruh lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja berada pada klasifikasi kuat. Dari hasil penelitian pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.*

---

### ARTICLE INFO:

#### Article history:

Received 29 July 2021

Revised 5 August 2021

Accepted 1 September 2021

Available online 30  
September 2021

#### Keywords:

Job Satisfaction,

Physical Work

Environment,

Social Work Environment.

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah fungsi yang mencakup proses perencanaan, implementasi, serta timbal balik dalam mengelola dan memelihara sumber daya manusia guna mencapai tujuan

perusahaan (Zhu & Warner, 2019). Sumber daya manusia adalah faktor dinamis yang mampu menentukan atau menarik suatu organisasi, sehingga instansi dapat memenangkan persaingan (Sumiyati *et al.* 2016). Sumber daya manusia mengatur

peranan tenaga kerja efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi tanpa sumber daya manusia yang baik dalam segi strategi serta operasional tidak akan mampu mempertahankan dan mencapai tujuan organisasi (Masharyono, 2018). Suatu organisasi baik perusahaan maupun lembaga pemerintahan dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia didalamnya yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Dewi, 2018).

Sumber daya manusia adalah aset penting atau paling kompetitif dari setiap organisasi (Batarliene et al. 2017). Keberhasilan dan keefektifan suatu organisasi bergantung pada seberapa jauh upaya pegawai dari organisasi tersebut diakui oleh perusahaan (Eliphas et al. 2017), karena pegawai juga merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Selain itu kepuasan kerja pegawai juga dapat berkontribusi untuk keberhasilan organisasi di dalam perusahaan (Maimako & Bambale, 2016).

Kepuasan kerja masih menjadi perhatian utama dalam penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, karena kepuasan kerja merupakan hal penting untuk efektivitas organisasi (Arulrajah, 2017). Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien (Sumiyati et al. 2016), organisasi akan lebih efektif apabila memiliki Pegawai yang merasa lebih puas dengan pekerjaannya daripada organisasi dengan Pegawai yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja tak selalu nampak dan nyata tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil perkerjaan. Tingkat kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dari sudut pandang pegawai, manajer, dan para ahli (Bakotic & Babic, 2013). Penelitian mengenai rendahnya kepuasan kerja pegawai sudah mulai diteliti sejak tahun 1935, yang meneliti mengenai kepuasan kerja dengan 40 pegawai yang dipengaruhi oleh sifat pekerjaan dan hubungan dengan rekan kerja dan

supervisor (Hoppock, 1935). Tingkat kepuasan kerja pegawai di Indonesia pada tahun 2017 juga mencapai *rating* 2.75, angka tersebut masih rendah jika dibandingkan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai di Negara Poland yang memperoleh *rating* 3.29. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting sehingga harus selalu diperhatikan (Sapila, 2013).

Permasalahan kepuasan kerja terjadi pada berbagai industri, baik industri manufaktur atau industri jasa. Perusahaan PT. Industri Susu Alam Murni ini merupakan salah satu dari Industri manufaktur yang mengalami permasalahan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena perusahaan industri dibidang manufaktur ini sering mengalami semangat kerja rendah, emosi tidak stabil, sering absen, faktor lingkungan kerja dan kondisi ruang kerja yang kurang nyaman (Morgan & Zeffane, 2003). Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menjaga tingkat kepuasan kerja Pegawainya.

Mengingat permasalahan kepuasan kerja sangat penting untuk perusahaan, maka masalah tersebut dapat diatasi dengan pendekatan Perilaku Organisasi yang didalamnya menurut teori (Robbins & Judge, 2015) terdapat tiga level Perilaku Organisasi yaitu 1) *individual level*; 2) *group level* dan 3) *organizational level*. Menurut Robbins kepuasan kerja terdapat dalam *individual level* lebih tepatnya dalam *Attitudes and Job Satisfaction*. *Attitudes and Job Satisfaction* mempelajari mengenai bagaimana mengetahui aturan ataupun cara orang orang berfikir dalam sebuah situasi (Robbins & Judge, 2015).

Terdapat beberapa penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya ialah gaji/upah (*pay*), promosi (*promotion*), lingkungan kerja (*work environment*), semangat tim (*team spirit*), keamanan kerja (*job security*), citra perusahaan (*corporate image*), kepiawaian pengawas (*supervisor's expertise*), kerja sama

(*collaborative*), pengembangan profesi (*professional development*), rotasi kerja (*job rotation*), komunikasi efektif (*communication effectiveness*), kepemimpinan (*leadership*), motivasi (*motivation*), pelatihan (*training*) dan pemberdayaan (*empowerment*) (Tracey *et al.* 2015; Uddin, Chowdhury, & Yasmin, 2016).

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, yang dilakukan maka diambil beberapa solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja Pegawai yaitu dengan lingkungan kerja. Salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja pegawai adalah kondisi kerja yang mendukung (Irvianti & Verina, 2015). Setiap Pegawai tentunya membutuhkan lingkungan kerja yang baik, selain untuk kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2015). Hal ini dapat menimbulkan rasa puas pada diri Pegawai karena banyak faktor yang mendukung dalam bekerja.

Solusi pertama yaitu hubungan sosial, hubungan sosial merupakan hubungan dinamis yang mempertemukan orang dengan orang, kelompok dengan kelompok, maupun orang dengan kelompok manusia. Tentunya berkaitan juga dengan lingkungan sosial yang sangat berhubungan dengan interaksi antar pegawai, Menurut Subechi dalam (Kamal *et al.* 2018) mengemukakan bahwa dengan adanya lingkungan yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja Upadhyay & Gupta (2012) juga berpendapat bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja, hal ini dikarenakan bahwa semangat kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Nurtjahjono dan Wibowo mengatakan bahwa lingkungan kerja sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Vischer lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (Vischer, 2007).

Solusi kedua yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu

komponen terpenting dalam Pegawai menyelesaikan pekerjaannya (Rahmawanti, 2014). Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut (Sedarmayanti, 2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para Pegawai.

Menurut Mangkunegara & Prabu (2006) salah satu faktor yang mempengaruhi turunnya tingkat kepuasan kerja adalah buruknya lingkungan kerja yang meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai, dan juga berdampak pada tingkat turnover yang meningkat, seperti permasalahan yang terjadi di industri manufaktur khususnya pada PT. Industri Susu Alam Murni Bandung. Rendahnya tingkat kepuasan kerja dikarenakan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan sosial yang dimiliki oleh pegawai.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; (1) Bagaimana kondisi lingkungan kerja sosial, (2) Bagaimana kondisi lingkungan fisik, (3) Bagaimana tingkat kepuasan kerja, (4) Adakah pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja, (5) Adakah pengaruh lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja. (6) Adakah pengaruh lingkungan kerja sosial dan lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan mengenai kondisi lingkungan kerja

sosial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Maka, disusun sebuah paradigma penelitian, secara jelas digambarkan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

## KAJIAN PUSTAKA

Sesuatu yang berhubungan dengan segi psikis dari lingkungan kerja disebut sebagai lingkungan kerja sosial (Mondy & Martocchio, 2016). Lingkungan kerja sosial disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan Dharmawan, (2014). Kondisi yang hendaknya diciptakan adanya suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai. Lingkungan kondusif bisa

tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar pegawai, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap pegawai.

Lingkungan kerja sosial merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja sosial juga dikatakan sebagai kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja pegawai yang bisa mempengaruhi kinerjanya Rinsman & Prasetya (2020). Lingkungan kerja sosial berfokus pada perspektif orang dalam lingkungan. Dimana pegawai hidup berdampingan, bertindak, bereaksi dengan orang lain di tempat kerja (Rambaree, 2020). Menurut Sedarmayanti, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sosial diantaranya, 1) struktur kerja, 2) tanggung jawab kerja, 3) perhatian dan dukungan pemimpin, 4) kerja sama antar kelompok, 5) kelancaran komunikasi (Senen & Masharyono, 2018).

Lingkungan Kerja Sosial terdiri dari 2 dimensi yaitu: (1) Hubungan kerja pegawai dengan atasan, (2) Hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja (Sedarmayanti, 2009).

## Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja, menurut Wursanto (2009) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis/sosial. "Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja".

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2009).

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain (Sugito, 2004). Lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja Pegawai (Rysaka *et al.* 2014).

Lingkungan Kerja Fisik terdiri dari 7 dimensi yaitu : (1) Pencahayaan, (2) Kelembaban di tempat kerja, (3) Pewarnaan, (4) Pertukaran Udara, (5) Kebersihan, (6) Keamanan, (7) Kebisingan Sedarmayanti, 2009).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang positif, hasil evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya dan pengalaman pekerjaannya dengan membandingkan antara apa yang diharapkan dari pekerjaannya dan apa yang benar-benar didapatkannya. Kepuasan kerja juga dapat dikatakan sebagai hasil interaksi dari Pegawai dan persepsi terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja (Locke, 1976). Kepuasan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan memenuhi nilai penting dalam pekerjaannya. Beberapa yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti nilai-nilai kerja, imbalan kerja, etos kerja, atribut pribadi, jam kerja, emosi, kinerja, ancaman terhadap stabilitas pekerjaan, dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan, hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat rendah memegang perasaan negatif (Robbins & Judge 2015). Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang (Robert & Jackson, 2010). Kepuasan kerja merupakan perasaan

menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan yang dilakukan memenuhi nilai penting dalam pekerjaannya (Noe *et al.* 2016).

Kepuasan Kerja terdiri dari 5 dimensi, yaitu: (1) Kondisi Kerja, (2) Rekan Kerja, (3) Hubungan Atasan dengan Bawahan, (4) Keamanan Kerja, (5) Fasilitas (Robbins & Judge, 2015).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Variabel bebas yang terdapat dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik, dimana lingkungan kerja sosial dengan dimensi hubungan kerja pegawai dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja fisik dengan dimensi Pencahayaan, Kelembaban di tempat kerja, Pewarnaan, Pertukaran Udara, Kebersihan, Keamanan, Kebisingan. Sedangkan variabel terikat yaitu kepuasan kerja dengan dimensi Kondisi Kerja, Rekan Kerja, Hubungan Atasan dengan Bawahan, Keamanan Kerja, Fasilitas.

Objek / unit analisis pada penelitian ini yaitu pegawai PT. Industri Susu Alam Murni bagian *marketing*, produksi dan *work technical* di Bandung. Penelitian ini dilakukan dengan kurun waktu kurang dari satu tahun. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampel jenuh dengan mengambil sampel sebanyak 94 orang. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer berasal dari tanggapan responden terhadap dimensi pada lingkungan kerja sosial, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pada pegawai PT. Industri Susu Alam Murni

Bandung serta data sekunder dari beberapa literatur, artikel, jurnal, dan berbagai sumber informasi lainnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan. Analisis data eksplanatif menggunakan analisis jalur dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product for Service Solution) 25.0 for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Pengujian ini untuk mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. Industri Susu Alam Murni Bandung, maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan menggunakan analisis jalur dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*.

Untuk mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. Industri Susu Alam Murni Bandung, serta untuk menguji bagaimana lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. Industri Susu Alam Murni Bandung, maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan path analysis dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*.

Uji normalitas merupakan syarat untuk model analisis jalur (*path analysis*). Uji normalitas diuji dengan rumus Kolmogorov Smirnov yang dapat dilihat hasilnya pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi uji normalitas data penelitian sebesar 0,371. Nilai ini > 0,05 sehingga data variabel penelitian dinyatakan mempunyai sebaran data yang berdistribusi normal sehingga data bisa digunakan untuk analisis jalur.

Data yang telah berdistribusi normal akan diuji untuk mengetahui pengaruh lingkungan

kerja sosial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 1. Uji Normalitas Lingkungan Kerja Sosial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		94
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	5,58431814
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.093
	<i>Positive</i>	.063
	<i>Negative</i>	-.093
<i>Test Statistic</i>		.093
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.043 <sup>c</sup>
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	<i>Sig</i>	.371 <sup>d</sup>
	<i>99% Confidence Interval</i>	Louwer Bound ,359
		Upper Bound ,384

*a. Test distribution is Normal.*

*b. Calculated from data.*

*c. Lilliefors Significance Correction.*

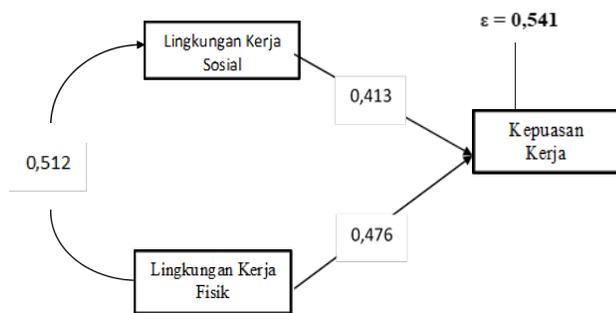
*d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525*

**Tabel 2. Matriks Korelasi antara Lingkungan Kerja Sosial, Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja**

Variabel	Lingkungan Kerja Sosial	Lingkungan Kerja Fisik	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja Sosial	1	0,702	0,740
Lingkungan Kerja Fisik	0,702	1	0,801
Kepuasan Kerja	0,740	0,801	1

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Untuk memperoleh koefisien jalur, maka matriks invers korelasi dikaitkan dengan korelasi antar variabel bebas (lingkungankerja sosial dan lingkungan kerja fisik) dengan varibel terikat (kepuasan kerja) disajikan pada Gambar 2.



**Gambar 2. Diagram Jalur Variabel Lingkungan Kerja Sosial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja**

Keterangan:

- X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja Sosial  
 X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja Fisik  
 Y = Kepuasan Kerja  
 → = Hubungan Kausalitas  
 ↔ = Hubungan Korelasional  
 ε = Faktor Lain yang Mempengaruhi (Epsilon)

Besar kontribusi pengaruh lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dapat ditentukan dengan koefisien determinasi total yang dapat dilihat pada kolom *R square* sebagaimana tercantum dalam Tabel 3.

**Tabel 3. Koefisien Determinasi Total Lingkungan Kerja Sosial, Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja**  
*Model Summary<sup>b</sup>*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.839 <sup>a</sup>	.704	.698	5,645351

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Koefisien determinasi total atau pengaruh dari variabel endogen secara keseluruhan sebesar 0,704 dan jika dipersentasekan sebesar 70,4%, artinya pengaruh pelatihan berbasis teknologi terhadap intensi berwirausaha berada dalam kategori kuat (Sugiyono, 2016).

Untuk mengetahui hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Lingkungan Kerja Sosial, Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan koefisien jalur dan koefisien korelasi antar

variabel Lingkungan Kerja Sosial, Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Total Pengaruh Tidak langsung	Total
			X1	X2		
X <sub>1</sub>	0,413	0,223	-	0,022	0,022	0,245
X <sub>2</sub>	0,476	0,257	0,024	-	0,024	0,281
<b>Total Pengaruh</b>					<b>0,526</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel 4. diatas dapat dilihat bahwa hasil uji pengaruh langsung lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja yang paling dominan adalah variabel lingkungan kerja fisik dengan perolehan nilai sebesar 0,257. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh langsung paling tidak dominan adalah lingkungan kerja sosial dengan perolehan nilai sebesar 0,009.

Hasil uji pengaruh tidak langsung lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja yang paling dominan adalah variabel lingkungan kerja fisik lingkungan kerja sosial atau sebaliknya dengan perolehan nilai sebesar 0,024. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh tidak langsung paling tidak dominan adalah lingkungan kerja sosial melalui lingkungan kerja fisik atau sebaliknya dengan perolehan nilai sebesar 0,022.

Pengujian pengaruh lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja secara simultan yang diuji menggunakan SPSS 25.0 *For Windows*. Tabel 5 menunjukkan hasil uji hipotesis simultan.

**Tabel 5. Uji Hipotesis Simultan**

<i>Model</i>	<i>ANOVA<sup>a</sup></i>				
	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	6912,969	2	3456,484	108,456	.000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	2900,169	91	31,870		
Total	9813,137	93			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Adapun hasil uji hipotesis secara simultan secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Simultan**

Hipotesis Alternatif	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Keputusan	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Sosial, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	108,456	2,284	H <sub>0</sub> ditolak	Berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Tabel 6 menunjukkan bahwa pengujian untuk uji F yang diambil dari Anova dengan tingkat probabilitas (Sig) = 0,000 karena Sig > 0,05 maka hipotesis H<sub>0</sub> ditolak dapat diartikan, secara simultan atau keseluruhan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada PT.Industri Susu Alam Murni Bandung.

Hasil pengujian secara keseluruhan memberikan hasil yang signifikan, maka untuk mengetahui setiap variabel berpengaruh atau tidak terhadap kepuasan kerja dapat diuji secara parsial. Berikut ini dapat dilihat hasil pengujian secara parsial pada Tabel 7 dengan menggunakan SPSS 25.0 for Windows.

**Tabel 7. Uji Hipotesis Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Error Std.	Beta		
1 (Constant)	5,769	1,872		3,897	.000
Lingkungan Kerja Sosial	,608	.139	.413	4,382	.000
Lingkungan Kerja Fisik	,461	.066	.476	6,937	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai probabilitas (Sig) variabel materi program yang dibutuhkan < 0,05 yaitu 0,000 maka variabel lingkungan kerja sosial dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Nilai probabilitas (sig) variabel metode penyampaian materi < 0,05

yaitu 0,000 maka lingkungan kerja fisik dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Adapun rincian hasil pengujian secara parsial akan diuraikan pada Tabel 8.

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat lingkungan kerja sosial mendapat perolehan nilai t<sub>hitung</sub> (4.382) > t<sub>tabel</sub> (1,660). Nilai probabilitas (Sig) lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,000. Dengan demikian, hipotesis H<sub>a</sub>: ρ > 0 artinya terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 8. Pengujian Parsial Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kepuasan Kerja**

Hipotesis	Koefisien Jalur	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Keputusan
Lingkungan Kerja Sosial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	0,413	4.382	1,660	H <sub>0</sub> ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat lingkungan kerja fisik mendapat perolehan nilai t<sub>hitung</sub> (6.937) > t<sub>tabel</sub> (1,660). Nilai probabilitas (Sig) metode penyampaian materi sebesar 0,000. Dengan demikian, hipotesis H<sub>a</sub>: ρ > 0 artinya terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 9. Pengujian Parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja**

Hipotesis	Koefisien Jalur	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Keputusan
Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	0,476	6.937	1,660	H <sub>0</sub> ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

## Pembahasan Hasil Penelitian Pelatihan Berbasis Teknologi

Pembahasan pada lingkungan kerja sosial dapat dilihat hasilnya pada Tabel 10.

**Tabel 10. Rekapitulasi Tanggapan Responden mengenai Variabel Lingkungan Kerja Sosial**

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Persentase
1	Hubungan Kerja Pegawai dengan Atasan	1.922	2.350	81,78%
2	Hubungan Kerja Pegawai dengan Rekan Kerja	1.865	2.350	79,36 %
<b>Total Skor</b>		<b>3.787</b>	<b>4.700</b>	<b>80,57</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Tabel 10 menunjukkan bahwa dimensi yang memperoleh skor tertinggi adalah dimensi Hubungan Kerja Pegawai dengan Atasan dengan skor sebesar 1.922. Sedangkan skor terendah diperoleh oleh dimensi Hubungan Kerja Pegawai dengan Rekan Kerja dengan skor sebesar 1.865.

Skor total pengolahan data mengenai tanggapan variabel lingkungan kerja sosial pada pegawai PT. Industri Susu Alam Murni Bandung sejumlah 3.787 atau dalam persentase 80,57%. Berdasarkan skor tersebut, dapat diketahui posisinya dalam garis kontinum pada Gambar 3.



**Gambar 3. Garis Kontinum Lingkungan Kerja Sosial**

Gambar 3 dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menganggap variabel lingkungan kerja sosial pada kategori kondusif. Untuk meningkatkan lingkungan kerja sosial, maka perusahaan perlu meningkatkan tingkat kepedulian antar rekan

kerja dan atasan supaya terjalin kenyamanan dalam lingkungan tempat kerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2009) Lingkungan kerja sosial merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Menurut Sumiyati *et al.* (2016) Lingkungan kerja sosial memainkan peran penting dalam proses produksi yang dilakukan oleh Pegawai atau Pegawai di semua tingkat manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai. Lingkungan kerja sosial juga dikatakan sebagai kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja Pegawai yang bisa mempengaruhi kinerjanya Rinsman & Prasetya (2020). Lingkungan kerja sosial berfokus pada perspektif orang dalam lingkungan. Dimana Pegawai hidup berdampingan, bertindak, bereaksi dengan orang lain di tempat kerja (Rambaree, 2020).

Lingkungan kerja sosial terdiri dari dua dimensi yaitu, (1) Hubungan kerja Pegawai dengan atasan dan (2) hubungan kerja Pegawai dengan rekan kerja. Dimensi pertama adalah Hubungan kerja Pegawai dengan atasan yang terdiri dari 5 indikator yaitu: 1) Pegawai bersikap disiplin dan dapat dipercaya oleh atasan, 2) Atasan percaya kepada Pegawai dalam pemecahan masalah, 3) Atasan mampu menghargai hasil kerja Pegawai, 4) Atasan bersedia membantu Pegawai dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, 5) Atasan memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat. Dimensi kedua adalah Hubungan kerja Pegawai dengan atasan yang terdiri dari 5 indikator yaitu: 1) Pegawai bersikap disiplin dan dapat dipercaya oleh atasan, 2) Atasan percaya kepada Pegawai dalam pemecahan masalah, 3) Atasan mampu menghargai hasil kerja Pegawai, 4) Atasan bersedia membantu Pegawai dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, 5) Atasan memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat.

### Lingkungan Kerja Fisik

Pembahasan pada lingkungan kerja fisik dapat dilihat hasilnya pada Tabel 11.

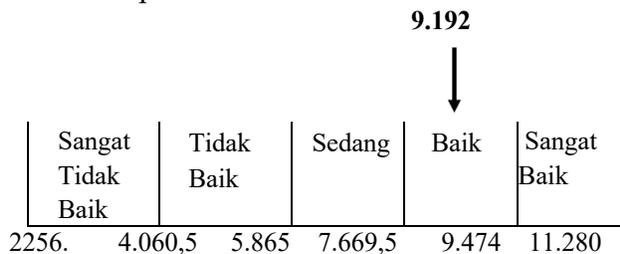
**Tabel 11. Rekapitulasi Tanggapan Responden mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Persentase
1	Pencahayaan	1.493	1.880	79,41 %
2	Kelembaban di Tempat Kerja	1.847	2.350	75,59 %
3	Tata Warna	762	940	81,06 %
4	Pertukaran Udara	785	940	83,51 %
5	Kebersihan	2.048	2.350	87,14 %
6	Keamanan	1.546	1.880	82,23 %
7	Kebisingan	711	940	75,63 %
<b>Total Skor</b>		<b>9.192</b>	<b>11.280</b>	<b>82,07 %</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Tabel 11 menunjukkan bahwa dimensi yang memperoleh skor tertinggi adalah dimensi kebersihan dengan skor sebesar 2.048 atau 87,14%. Sedangkan skor terendah diperoleh oleh dimensi kebisingan sebanyak 711 atau 75,63%.

Skor total pengolahan data mengenai tanggapan variabel lingkungan kerja fisik pada pegawai PT. Industri Susu Alam Murni Bandung sejumlah 9.192 atau dalam persentase 82,07%. Berdasarkan skor tersebut, dapat diketahui posisinya dalam garis kontinum pada Gambar 4.



**Gambar 4. Garis Kontinum Penilaian Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

Gambar 4 dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menganggap variabel lingkungan kerja fisik pada kategori **baik**. Untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik, maka setiap karyawan atau atasan saling

menjaga lingkungan tempat kerja dengan baik, saling menjaga kebersihan dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain (Sugito, 2004). Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor pendukung bagi Pegawai dalam memaksimalkan kinerjanya dalam perusahaan (Wardhana et al. 2017). Lingkungan kerja fisik didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan (Subono, 2005).

Lingkungan kerja fisik terdiri dari tujuh dimensi yaitu, (1) Pencahayaan, (2) Kelembaban di tempat kerja, (3) Tata Warna, (4) Pertukaran Udara, (5) Kebersihan, (6) Keamanan, dan (7) Kebisingan. Dimensi pertama adalah Pencahayaan yang terdiri dari 4 indikator yaitu: 1) Pegawai mendapatkan penerangan yang baik dalam ruang kerja, 2) Intensitas cahaya di tempat kerja tidak terlalu silau, 3) Intensitas cahaya di tempat kerja tidak terlalu redup, 4) Pegawai mendapatkan penerangan listrik sesuai kebutuhan. Dimensi kedua adalah Kelembaban di tempat kerja yang terdiri dari 5 indikator yaitu: 1) Kelembaban udara ruang kerja yang sesuai, 2) Ruangan kerja Pegawai yang lembab, 3) Suhu udara di ruangan kerja tidak terlalu panas, 4) Suhu ruangan di ruangan kerja tidak terlalu dingin, 5) Temperature tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh para Pegawai. Dimensi ketiga adalah tata warna yang terdiri dari 2 indikator yaitu: 1) Interior tempat kerja tidak membosankan, 2) Tata ruangan kerja tidak mencolok sehingga tidak mengganggu konsentrasi. Dimensi keempat adalah Pertukaran udara yang terdiri dari 2 indikator

yaitu: 1) Sirkulasi udara di dalam ruangan kerja normal, 2) Perusahaan menyediakan ventilasi dan AC di tempat bekerja sehingga oksigen tetap terjaga. Dimensi kelima adalah Kebersihan yang terdiri dari 5 indikator yaitu: 1) Ruang tempat kerja Pegawai selalu bersih, 2) Pegawai ikut serta menjaga kebersihan tempat kerja, 3) Ruang tempat kerja Pegawai selalu rapi, 4) Ruang produksi sangat higienis dan terkendali, 5) Kemampuan Pegawai menjaga kebersihan tempat kerja. Dimensi keenam adalah keamanan yang terdiri dari 4 indikator yaitu: 1) Petugas Security di tempat kerja menjalankan SOP keamanan dengan baik, 2) Pegawai merasa aman dengan keamanan di tempat kerja, 3) Keamanan lingkungan tempat kerja sangat ketat, 4) Tempat kerja menjamin keamanan Pegawai dalam bekerja. Dan dimensi ketujuh yaitu Kebisingan yang terdiri dari 2 indikator yaitu: 1) Lokasi tempat kerja jauh dari keramaian, 2) Setiap ruangan kerja maupun tempat produksi tidak menimbulkan kebisingan.

### Kepuasan Kerja

Pembahasan pada kepuasan kerja dapat dilihat hasilnya pada Tabel 14.

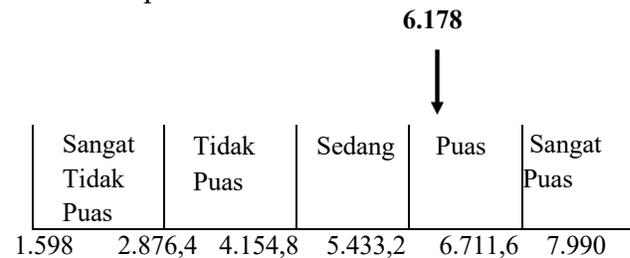
**Tabel 14. Rekapitulasi Tanggapan Responden mengenai Variabel Kepuasan Kerja**

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Persentase
1	Kondisi Kerja	1.048	1.410	74,32 %
2	Rekan Kerja	1.467	1.880	78,03 %
3	Hubungan Atasan dengan Bawahan	1.761	2.350	74,93 %
4	Keamanan Kerja	1.117	1.410	79,21 %
5	Fasilitas	785	940	83,51 %
<b>Total Skor</b>		<b>6.178</b>	<b>7.990</b>	<b>77,32 %</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa dimensi yang memperoleh skor tertinggi adalah dimensi hubungan atasan dengan bawahan dengan skor 1.761 atau 75,63%. Sedangkan skor terendah diperoleh oleh dimensi fasilitas sebanyak 785 atau 83,51%.

Skor total pengolahan data mengenai tanggapan variabel kepuasan kerja pada pegawai PT. Industri Susu Alam Murni Bandung sejumlah 6.178 atau dalam persentase 77,32%. Berdasarkan skor tersebut, dapat diketahui posisinya dalam garis kontinum pada Gambar 5.



**Gambar 5. Garis Kontinum Penilaian Variabel Kepuasan Kerja**

Gambar diatas dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menganggap variabel kepuasan kerja pada kategori puas. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, maka perusahaan harus menjaga lingkungan tempat kerja dengan baik, saling menjaga kebersihan dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik, serta menjalin hubungan antara sesama rekan kerja maupun atasan untuk menciptakan kerja yang nyaman dan merasa puas.

Menurut (Robbins & Judge, 2015) Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan, hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat rendah memegang perasaan negatif. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang (Robert & Jackson, 2010). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi dengan nilai-nilai kerja, ketidakmampuan seseorang, imbalan kerja, etos kerja, atribut pribadi, jam kerja, emosi, kinerja, ancaman terhadap stabilitas pekerjaan, dan lingkungan kerja (Vriti, 2015), kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki Pegawai terhadap aktivitas pekerjaannya (Christiansen *et al.* 2017).

Kepuasan kerja terdiri dari lima dimensi yaitu, (1) Kondisi kerja, (2) Rekan kerja, (3) Hubungan atasan dengan bawahan, (4) Keamanan kerja, dan (5) Fasilitas. Dimensi pertama yaitu Kondisi kerja yang terdiri dari 3 indikator yaitu: 1) Kondisi tempat kerja yang aman dan bersih memudahkan dalam bekerja, 2) Pegawai merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja, 3) Pegawai merasa tenang dan bebas dari suara bising mesin. Dimensi kedua yaitu Rekan kerja yang terdiri dari 4 indikator yaitu: 1) Senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan, 2) Saling bertanggung jawab atas pekerjaan dengan sesama rekan kerja, 3) Rekan kerja selalu memberi solusi ketika ada masalah dalam pekerjaan, 4) Terciptanya suasana kerja harmonis antar rekan kerja. Dimensi ketiga yaitu Hubungan atasan dengan bawahan yang terdiri dari 5 indikator yaitu: 1) Atasan dapat memberikan dukungan kepada Pegawai dalam bekerja, 2) Atasan memberikan motivasi kepada Pegawai dalam bekerja, 3) Atasan selalu menerima kritik dan saran dari Pegawainya, 4) Atasan selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada Pegawai dalam bekerja, 5) Atasan selalu memberikan solusi kepada saya dalam masalah pekerjaan. Dimensi keempat yaitu Keamanan kerja yang terdiri dari 3 indikator yaitu: 1) Pegawai merasa aman dalam bekerja, 2) Keamanan mesin sangat terjaga dalam pengerjaannya, 3) Pegawai merasa tenang dengan adanya petugas keamanan di tempat kerja. Dimensi kelima yaitu Fasilitas yang terdiri dari 2 indikator yaitu: 1) Kelengkapan mesin produksi di tempat kerja, 2) Fasilitas di tempat kerja sudah cukup memadai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis jalur diketahui bahwa tingkat gambaran mengenai lingkungan kerja sosial dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang

terdiri dari hubungan kerja pegawai dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja. Dimensi Hubungan kerja Pegawai dengan atasan memiliki penilaian persepsi paling tinggi, sedangkan dimensi Hubungan kerja Pegawai dengan rekan kerja memiliki persepsi paling rendah.

Gambaran mengenai lingkungan kerja fisik dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari Pencahayaan, Kelembaban di tempat kerja, Tata warna, Pertukaran udara, Kebersihan, Keamanan, Kebisingan. Dimensi Kebersihan memiliki penilaian persepsi paling tinggi, sedangkan dimensi Kebisingan memiliki persepsi paling rendah.

Gambaran kepuasan kerja dapat dilihat dimensi-dimensinya yang terdiri dari Kondisi kerja, Rekan kerja, Hubungan atasan dengan bawahan, Keamanan kerja, Fasilitas. Dimensi Keamanan memiliki penilaian persepsi paling tinggi, sedangkan dimensi Hubungan atasan dengan bawahan memiliki persepsi paling rendah.

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin terus meningkatkan kepercayaan dan komunikasi antar rekan kerja, saling mengayomi serta mengutamakan kenyamanan dan kebersihan tempat kerja, agar kepuasan kerja Pegawai dapat meningkat. Kepuasan kerja yang baik dapat dilihat dari aspek lingkungan kerja, semangat tim, keamanan kerja, kerja sama, komunikasi efektif, dan kepemimpinan. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, yang dilakukan maka diambil beberapa solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja Pegawai yaitu dengan lingkungan kerja. Salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja Pegawai adalah kondisi kerja yang mendukung.

Adanya penelitian ini diharapkan mampu membantu peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai lingkungan

kerja sosial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja baik dengan menggunakan indikator yang sama maupun berbeda dari sumber teori yang lebih beragam, dan terhadap objek yang berbeda. Karena banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan metode penelitian dan juga teknik pengumpulan data.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arulrajah A. (2017). Human Resource Management Practices and Innovation: a Review of Literature. 11th International Conference on Business Management - 2014, 18(2009), 55–67. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2149464>
- Bakotic, D., & Babic, T. (2013). Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of Croatian shipbuilding company. *International journal of business and social science*, 4(2).
- Batarliene, N., Čižiuniene, K., Vaičiute, K., Šapalaite, I., & Jarašuniene, A. (2017). The Impact of Human Resource Management on the Competitiveness of Transport Companies. *Procedia Engineering*, 187, 110–116. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.04.356>
- Christiansen, Bryan, Chandan, H. C. (2017). *Handbook of Research on Human Factors in Contemporary Workforce Development*. USA: IGI Global.
- Dewi, S. C. (2018). Pengaruh kepemimpinan Islami dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja sumber daya manusia dengan religiusitas Islam sebagai variabel moderating (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi UNISSULA).
- Dharmawan, I. M. Y. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Universitas Udayana*, 1(1), 117.
- Eliphias, R. (2017). The influence of performance appraisal practices on employee productivity : A case of Muheza District ,. 5(4), 45–59.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Kamal, N., Sumiyati, S., & Purnama, R. (2018). Gambaran Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja dan Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Paru Dr. Ha Rotinsulu Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(3), 34-44.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette. Chicago: Rand McNally.
- Maimako, L. B., & Bambale, A. J. (2016). Human Resource Management Practices and Employee Job Satisfaction in Kano State owned Universities: A Conceptual Model. 7(2), 1–16.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2006). *Perencanaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.
- Masharyono, M. (2018). Analisis kemampuan kerja, coaching dan kinerja karyawan : studi kasus pada karyawan PT Sari Ater Hotel dan Resort. *Journal of Business Management Education*, 3(3), 56–66.
- Masharyono, M. (2018). ANALISIS KEMAMPUAN KERJA , COACHING DAN KINERJA KARYAWAN : STUDI

- KASUS PADA KARYAWAN PT SARI ATER HOTEL DAN RESORT. *Journal of Business Management Education*, 3(3), 56–66.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Pearson.
- Morgan, D., & Zeffane, R. (2003). Employee involvement, organizational change and trust in management. *International journal of human resource management*, 14(1), 55–75.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585199200000162>
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Rambaree, K. (2020). Environmental social work: Implications for accelerating the implementation of sustainable development in social work curricula. *International Journal of Sustainability in Higher Education*.
- Rinsman, T. C. S., & Prasetyo, A. B. (2020). The Effects of Financial and Environmental Performances on Firm Value with Environmental Disclosure as an Intervening Variable. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 12(2), 90-99.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (Fifteenth; S. Yagan, ed.). USA: Prentice Hall.
- Robert, L. M., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13th ed.). South-Western: Cengage Learning.
- Rysaka, N., Saleh, C., & Rengu, S. P. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 8(2).
- Sapila, E. (2013). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada dinas pendidikan kabupaten pasaman (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang).
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Senen, S. H., & Masharyono, M. (2018). Gambaran kemampuan, lingkungan kerja sosial dan kinerja karyawan. *Journal of Business Management Education*, 3(3), 145–154.
- Subono, L. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*.
- Sugito, S. (2004). *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumiyati, Masharyono, Purnama, R., & Pratama, K. F. (2016). The Effect of Social Work Environment on Employee Productivity in Manufacturing Company in Indonesia. *Atlantis Press*, 15, 574–575.
- Tracey, J. B., Hinkin, T. R., Tran, T. L. B., Emigh, T., Kingra, M., Taylor, J., & Thorek, D. (2015). A field study of new employee training programs: Industry practices and strategic insights. *Cornell Hospitality Quarterly*, 56(4), 345-354.
- Uddin, M. J., Chowdhury, M., & Yasmin, M. (2016). Job Satisfaction of the Employees of the General Insurance Companies in Bangladesh. 5(1), 7–18.
- Upadhyay, D., & Gupta, A. (2012). Morale, welfare measures, job satisfaction: The key

- mantras for gaining competitive edge. *International Journal of Physical and Social Sciences*, 2(7), 80-94.
- Vischer, J. C. (2007). The effects of the physical environment on job performance: towards a theoretical model of workspace stress. *Stress and health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 23(3), 175-184.
- Vriti, V. (2015). *Organizational Stress Really Matters in Career Satisfaction? Germany: Anchor Academic Publishing.*
- Wardhana, E., Lengkong, V. P. K., & N.Taroreh, R. (2017). Analisis Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Komunikasi Kinerja Karyawan Di TVRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 541–550.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Lingkungan Kerja Pegawai.*
- Zhu, C. J., & Warner, M. (2019). The emergence of human resource management in China: Convergence, divergence and contextualization. *Human Resource Management Review*, 29(1), 87-97.