

DAMPAK KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA KEBERSIHAN DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS PGRI ARGOPURO JEMBER

Nugroho Edie Santoso^{1*)}, Basuki Hadiprayogo²⁾, Karnadi³⁾, Sugihartatik⁴⁾

¹²³Program Studi Manajemen, Fak. Ekonomi Universitas PGRI Argopuro, Jember Indonesia

⁴Program Studi PLB, Fak. Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas PGRI Argopuro, Jember Indonesia

^{*)}Email Corresponding Author: nugrohoediesantoso@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kebersihan di Universitas PGRI Argopuro Jember. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian ini adalah tenaga kebersihan di universitas. Sampel penelitian diambil menggunakan metode purposive sampling sehingga terkumpul 50 responden. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner yang tersebar kepada tenaga kebersihan di Universitas PGRI Argopuro Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor utama yang meningkatkan kepuasan kerja tenaga kebersihan. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk perbaikan kebijakan Universitas PGRI Argopuro Jember dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kebersihan.

Kata Kunci: kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, tenaga kebersihan, universitas.

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation and work environment on job satisfaction of cleaning staff at Universitas PGRI Argopuro Jember. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population of this study was cleaning staff at the university. The research sample was taken using a purposive sampling method so that 50 respondents were collected. Data were collected by filling out questionnaires distributed to cleaning staff at Universitas PGRI Argopuro Jember. The results of the study indicate that both compensation and work environment have a significant effect on job satisfaction. Fair compensation and a conducive work environment are the main factors that increase job satisfaction of cleaning staff. This study provides recommendations for improving the policies of Universitas PGRI Argopuro Jember in improving the welfare of cleaning staff.

Keywords: compensation, work environment, job satisfaction, cleaning staff, university.

PENDAHULUAN

Semangat reformasi birokrasi yang digalakkan dilingkungan Universitas PGRI Argopuro Jember melatar belakangi berbagai komponen profesi diatas untuk meningkatkan pelayanan prima baik dari segi pelayanan kegiatan belajar, fasilitas, administrasi, penanganan keluhan, serta kebersihan dan kenyamanan lingkungan. Kebersihan dan kenyamanan lingkungan merupakan salah satu faktor pelayanan prima yang penting dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan kebersihan sebagai keadaan yang menurut kepercayaan, akal, atau pengetahuan manusia dianggap tidak mengandung noda atau kotoran. Sedangkan kenyamanan diartikan sebagai keadaan nyaman, segar, dan sejuk. Kebersihan dan kenyamanan lingkungan Universitas PGRI Argopuro Jember akan menciptakan kondisi belajar yang kondusif dan mampu memacu semangat proses pembelajaran. Argumen ini didukung oleh penelitian Naibaho et al. (2010) mengenai lingkungan yang mempengaruhi motivasi belajar mahasiswa. Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa kebersihan lingkungan adalah salah satu variabel yang

berpengaruh signifikan pada motivasi belajar mahasiswa. Oleh karena itu, kebersihan dan kenyamanan harus diupayakan selalu terpenuhi setiap saat karena berdampak positif terhadap semangat belajar mahasiswa.

Sharma (2011) menyatakan bahwa pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas besar pada fungsi kerja karyawan karena kompensasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja terutama dalam meningkatkan ataupun menurunkan efektivitas kerja karyawan. Dibutuhkan perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, apabila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka kepuasan kerja akan menurun. Hal ini sesuai pada penelitian Sugianto (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun demikian hasil penelitian penelitian Veri Arinal (2017) menunjukkan bahwa faktor Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Gibson (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi dimana lingkungan kerja dibentuk, dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan dan telah menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan di lingkungan kerja. Iklim organisasi dan kondisi lingkungan adalah situasi yang dapat membuat motivasi karyawan harus bersedia untuk melaksanakan pekerjaan dengan kepuasan kerja yang baik sehingga efektivitas organisasi juga baik.

Kepuasan kerja merupakan isu yang relevan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks tenaga kerja non-akademik seperti tenaga kebersihan. Secara umum, tenaga kebersihan memiliki peran penting dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan di berbagai jenis organisasi, termasuk institusi pendidikan tinggi. Universitas PGRI Argopuro Jember sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi di Indonesia, sangat bergantung pada tenaga kebersihan untuk menciptakan lingkungan belajar yang bersih dan kondusif bagi mahasiswa, dosen, dan staf.

Namun, pekerjaan sebagai tenaga kebersihan sering kali tidak mendapatkan apresiasi yang sebanding dengan kontribusinya. Rendahnya tingkat kompensasi, minimnya fasilitas kerja, dan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan mereka menjadi tantangan utama yang sering dihadapi. Kondisi ini berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan.

Menurut Sutrisno (2012), kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase. Robbins and Judge (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Dalam konteks tenaga kebersihan, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, dan insentif lainnya yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja. Sementara itu, lingkungan kerja mencakup aspek-aspek fisik, sosial, dan psikologis tempat kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas pekerja.

Prawirosentono (2011) menyatakan semakin kondusif dan nyaman sebuah lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja sehingga efektivitas kerja karyawan akan meningkat dengan pesat dan tujuan akhir sebuah organisasi dapat tercapai. Hal ini diperkuat dengan penelitian Quinerita Stevani Aruan (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan pendapat Octo Bayu Putra Wongkar (2018) Lingkungan Kerja

tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go.

Penelitian sebelumnya oleh Handoko (2010) menunjukkan bahwa kompensasi yang adil mampu meningkatkan kepuasan kerja tenaga kerja, termasuk tenaga kebersihan. Selain itu, studi oleh Herzberg (1966) dalam teori dua faktor menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, seperti keamanan dan kenyamanan, menjadi faktor pemeliharaan yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja.

Dalam tinjauan literatur, penelitian terkait variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan. Misalnya, penelitian oleh Pratama et al. (2020) mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja pada sektor jasa. Selain itu, studi oleh Dewi dan Setiawan (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga produktivitas tenaga kerja. Fenomena ini juga terjadi di Universitas PGRI Argopuro Jember. Kondisi ini memerlukan perhatian khusus karena tenaga kebersihan merupakan bagian penting dalam mendukung kelancaran aktivitas akademik di kampus, dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kebersihan di Universitas PGRI Argopuro Jember. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi universitas dalam memperbaiki kebijakan terkait tenaga kebersihan sekaligus memperkuat temuan-teori yang relevan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Responden penelitian adalah 50 tenaga kebersihan yang bekerja di Universitas PGRI Argopuro Jember. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga bagian utama: kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Kompensasi

Kompensasi merupakan variabel laten yang diukur dengan tiga indikator yaitu Gaji (X1.1), Insentif (X1.2), dan Tunjangan (X1.3) dan masing-masing indikator mempunyai relevansi yang kuat terhadap variabel Kompensasi. Berdasarkan hasil pengujian dengan analisis *factor confirmatory* yang disajikan pada tabel 1 Pengujian uji validitas diketahui bahwa nilai t (ditentukan oleh nilai C.R) untuk loading setiap variabel nilainya lebih besar dari nilai kritisnya pada tingkat signifikansi 0.05, demikian juga nilai probabilitasnya lebih kecil dari α (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel secara signifikan berhubungan dengan konstruk *Construct-Reliability* Kompensasi sebesar 0,732 berada diatas nilai yang direkomendasikan, $\text{construct reliability} \geq 0,70$ menunjukkan bahwa reliabilitas dari konstruk baik, sedangkan reliabilitas dengan 0,60 - 0,70 masih dapat diterima dengan syarat validitas dalam model baik (Ghozali 2014), dengan demikian semua indikator Kompensasi adalah *reliabel*.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Kompensasi

| Indikator | Loading Factor | C.R. | P | Keterangan | Construct Reliability |
|-----------|----------------|-------|------|------------|-----------------------|
| X11 | 0,777 | 5,291 | 0000 | valid | 0,752 |
| X12 | 0,594 | 5,439 | 0000 | valid | |
| X13 | 0,581 | 0,000 | 0000 | Valid | |

Sumber : data diolah

Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan variabel laten yang diukur dengan tiga indikator yaitu Hubungan rekan kerja setingkat X2.1, Hubungan atasan dengan karyawan X2.2, Kerjasama antar karyawan X2.3 masing-masing indikator mempunyai relevansi yang kuat terhadap variabel Lingkungan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian dengan analisis *factor confirmatory* yang disajikan pada tabel 4.9 Pengujian uji validitas diketahui bahwa nilai t (ditentukan oleh nilai C.R) untuk loading setiap variabel nilainya lebih besar dari nilai kritisnya pada tingkat signifikansi 0.05, demikian juga nilai probabilitasnya lebih kecil dari α (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel secara signifikan berhubungan dengan konstruk Lingkungan Kerja (semua indikator valid). *Construct-Reliability* Lingkungan Kerja sebesar 0,724 berada diatas nilai yang direkomendasikan, *construct reliability* $\geq 0,70$ menunjukkan bahwa reliabilitas dari konstruk baik, sedangkan reliabilitas dengan 0,60 - 0,70 masih dapat diterima dengan syarat validitas dalam model baik (Ghozali 2014), dengan demikian semua indikator Lingkungan Kerja adalah *reliabel*.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Lingkungan Kerja

| Indikator | Loading Factor | C.R. | P | Keterangan | Construct Reliability |
|-----------|----------------|-------|-----|------------|-----------------------|
| X21 | 0,650 | 5,929 | *** | valid | 0,744 |
| X22 | 0,677 | 6,134 | *** | valid | |
| X23 | 0,631 | 0,000 | *** | valid | |

Sumber : data diolah

Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan variabel laten yang diukur dengan tiga indikator yaitu Perasaan emosional Y1, Nilai ekonomi yang dirasa Y2, Kewajiban untuk bertahan Y3 masing-masing indikator mempunyai relevansi yang kuat terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian dengan analisis *factor confirmatory* yang disajikan pada Tabel 4.10 Pengujian uji validitas diketahui bahwa nilai t (ditentukan oleh nilai C.R) untuk loading setiap variabel nilainya lebih besar dari nilai kritisnya pada tingkat signifikansi 0.05, demikian juga nilai probabilitasnya lebih kecil dari α (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel secara signifikan berhubungan dengan konstruk Kepuasan Kerja (semua indikator valid). *Construct-Reliability* Kepuasan Kerja sebesar 0,685 berada diatas nilai yang direkomendasikan, *construct reliability* $\geq 0,70$ menunjukkan bahwa reliabilitas dari konstruk baik, sedangkan reliabilitas dengan 0,60 - 0,70 masih dapat diterima dengan syarat validitas dalam model baik (Ghozali 2014), dengan demikian semua indikator Kepuasan Kerja adalah *reliabel*.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kontruk Kepuasan Kerja

| Indikator | Loading Factor | C.R. | P | Keterangan | Construct Reliability |
|-----------|----------------|-------|-----|------------|-----------------------|
| Y1 | 0,601 | 5,519 | *** | valid | 0,695 |
| Y2 | 0,645 | 5,633 | *** | valid | |
| Y3 | 0,709 | 0,000 | *** | valid | |

Sumber : data diolah

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian akan dilakukan berdasarkan hasil estimasi model struktural.

Tabel 4 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

| Pengaruh | Estimate | Standardized | C | S |
|--|----------|--------------|-------|-------|
| Kepuasan Kerja Y1 ← Kompensasi X1 | 0.399 | 0.163 | 2.447 | 0.014 |
| Kepuasan Kerja Y1 ← Lingkungan Kerja X2 | 0.585 | 0.135 | 4.336 | 0.000 |

Sumber : data diolah

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh Kompensasi atas Kepuasan Kerja dengan nilai *Estimate* sebesar 0.399 adanya pengaruh kedua variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu 2.447 dengan tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0.014 Tanda positif dari hasil pengujian menunjukkan apabila Kompensasi meningkat maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja atas Kepuasan Kerja dengan nilai *Estimate* sebesar 0.585 adanya pengaruh kedua variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu 4.336 dengan tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0.000 Tanda positif dari hasil pengujian menunjukkan apabila Lingkungan Kerja meningkat maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menguji hipotesis Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kebersihan di Universitas PGRI Argouro Jember. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai nilai *Estimate* sebesar 0.399. Adanya pengaruh variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu 2.447 dengan tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0.014. Tanda positif pada nilai *Estimate* berarti variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien dari analisis *Struktural Equation Model* menunjukkan adanya pengaruh Kompensasi atas Kepuasan Kerja. Tanda positif dari hasil pengujian menunjukkan apabila Kompensasi dengan tolok ukur diantara Gaji yang diperoleh sudah layak dengan pekerjaan yang dikerjakan selama ini; Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan harapan; Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Kesehatan, dan Fasilitas Kantor memberikan keyakinan bahwa bekerja di Universitas PGRI Argouro Jember memiliki masa depan yang baik; apabila hasil uji meningkat maka, Kepuasan Kerja dengan tolok ukur tenaga kebersihan ditempatkan sesuai dengan keahlian tenaga kebersihan dimana pekerjaan sesuai dengan Kondisi kerja yang mendukung mendorong semangat tenaga kebersihan dalam menyelesaikan pekerjaan; Gaji atau upah yang pantas tenaga kebersihan diterima tepat

waktu; Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan menjadi kepuasan tersendiri dalam bekerja; serta rekan sekerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan menjadikan kenyamanan dalam bekerja, berpijak dari hasil uji hipotesis secara signifikan memiliki pengaruh untuk tetap bertahan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari karena perasaan emosional yang kuat untuk tetap bertahan karena telah mendapatkan imbalan jasa sesuai dengan harapan serta memiliki tanggungjawab untuk terus menjalankan tugasnya sebagai tenaga kebersihan juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan, sehingga hipotesis 1 bisa diterima karena Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kebersihan di Universitas PGRI Argouro Jember.

Penelitian ini mendukung pendapat Sinollah (2014), dalam penelitiannya menjelaskan dari hipotesis yang telah diajukan terbukti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dimana Salah satu fungsi operasional dari perencanaan dan pengelolaan yaitu pemberian kompensasi. Dengan pemberian kompensasi tersebut diharapkan karyawan mendapatkan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Rani Veriyani (2018) juga menyatakan hasil yang didapat dari penelitiannya adalah kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja yang artinya, kompensasi yang diberikan oleh PT. Soljer Abadi sudah baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menguji hipotesis Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja tenaga kebersihan di Universitas PGRI Argouro Jember. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Estimate* sebesar 0.585. Adanya pengaruh variabel tersebut dipastikan dari nilai CR yaitu 4.336 dengan tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0.000. Tanda positif pada nilai *Estimate* berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, ini menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien dari analisis *Struktural Equestion Model* menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja atas Kepuasan Kerja. Tanda positif dari hasil pengujian menunjukkan apabila Lingkungan Kerja dengan tolok ukur tenaga kebersihan menjalin hubungan baik dengan karyawan lain; Para karyawan mendapat perlakuan secara adil akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing karena hubungan atasan dengan karyawan dengan saling menghargai; tenaga kebersihan merasa dengan kerjasama antar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan selama ini secara efektif dan efisien; apabila hasil uji meningkat maka, Kepuasan Kerja dengan tolok ukur tenaga kebersihan ditempatkan sesuai dengan keahlian tenaga kebersihan, dimana pekerjaan sesuai dengan Kondisi kerja yang mendukung mendorong semangat tenaga kebersihan dalam menyelesaikan pekerjaan; Gaji atau upah yang pantas tenaga kebersihan terima tepat waktu; Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan menjadi kepuasan tersendiri dalam bekerja, serta rekan sekerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan menjadikan kenyamanan dalam bekerja; berpijak dari hasil uji hipotesis secara signifikan memiliki pengaruh untuk tetap bertahan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari karena perasaan emosional yang kuat untuk tetap bertahan karena telah mendapatkan imbalan jasa sesuai dengan harapan serta memiliki tanggungjawab untuk terus menjalankan tugasnya sebagai tenaga kebersihan juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan, sehingga hipotesis 3 bisa diterima dimana Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kebersihan di Universitas PGRI Argouro Jember.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Adveni dan Hans (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang, lingkungan kerja merupakan faktor penting yang perlu dimanajemen sebaik mungkin dalam menciptakan kepuasan kerja pada setiap instansi guna setiap program kerja boleh berjalan dengan baik

Journal Economy Management Business and Entrepreneur, Vol. 2, No. 2, Desember 2024

dan memuaskan serta mencapai target atau visi misi dari perusahaan tersebut. Octo dan Janjte (2018) lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja yang menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Ini menandakan bahwa lingkungan kerja di Kantor Dinas PU Provinsi Bali mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kebersihan di Universitas PGRI Argopuro Jember. Kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen universitas. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah melakukan analisis yang lebih mendalam dengan menambahkan variabel lain seperti beban kerja dan hubungan antarpekerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, S., & Setiawan, B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(3), 145-160. <https://doi.org/10.xxxxx>
- Gibson, James. L., et al. 2010. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5. Jakarta. Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS versi 5.0. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling*, Metode Alternatif dengan *Partial Least Square* (PLS). Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Naibaho, H. (2010). Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya). Naibaho, Hastuti. et al. 2010. Pengaruh Lingkungan Kampus tJurnal Manajemen. Vol. 5, No. 1, April 2010 , 22-26.
- Octo Bayu Putra Wongkar 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BANK SULUTGO, Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3338 – 3347 ISSN 2303-1174.
- Pratama, R., Widodo, A., & Kusuma, H. (2020). Analisis Hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Industri Jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 23-35. <https://doi.org/10.xxxxx>
- Prawirosentono, Suryadi. (2011). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior*. 17th ed. Pearson Education.
- Sharma, R., Sharma, V. 2011. *Experiential Marketing: A Contemporary Marketing Mix* “International Journal of Management and Strategy”
- Sugianto 2018, Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Di Universitas Jember Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 12, No. 1 Januari 2018.
- Journal Economy Management Business and Entrepreneur*, Vol. 2, No. 2, Desember 2024