

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. X)

Efi Nurjanah¹; Setyo Riyanto, SE., MM²

¹⁾ 43117120081@student.mercubuana.ac.id, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

²⁾ setyo.riyanto@mercubuana.ac.id, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

Article Info:

Keywords : Work environment

Keyword 1; Job Satisfaction

Keyword 2; Perceived Organizational Support

Keyword 3; Employee Performance

Article History:

Received :

Revised :

Accepted :

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.2023.v3i1.17691>

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment, job satisfaction and perceived organizational support on the performance of employees of PT. X. The object of this research is the employees of PT. X. The population in this study were 264 employees of PT. X. Based on the Yamane/Slovin formula the sample used in this study was 159 employees. The sampling technique used is probability sampling. The method of collecting data using the survey method, with the research instrument is a questionnaire. The approach used in this research is the Structural Equation Model (SEM) with the SmartPLS analysis tool. The results of this study indicate that the work environment, job satisfaction and perceived organizational support have a positive and significant effect on the performance of PT.X employees).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan perceived organizational support terhadap kinerja karyawan PT. X. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. X. Populasi dalam penelitian ini adalah 264 orang karyawan PT. X. Berdasarkan rumus Yamane/Slovin sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 159 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.X

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Perceived Organizational Support, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada masa era globalisasi sekarang ini disemua sektor industri semakin ketat, perusahaan harus mempunyai strategi yang tepat agar dapat bertahan dan terus meningkatkan performanya agar terus dapat bersaing. Salah satunya adalah mempertahankan kinerjanya agar mampu bertahan di era globalisasi ini.

Sumber daya manusia merupakan asset yang dimiliki perusahaan. Majunya teknologi mengharuskan perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dan sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam kelangsungan perusahaan, karena keduanya berperan aktif dalam produktivitas kinerja.

Kinerja karyawan adalah hasil dari karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal apabila faktor-faktor kinerja terpenuhi.

Penelitian ini dilakukan pada PT. X yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur lem yang berlokasi di Tangerang. Produk yang dihasilkan yaitu lem besi epoxy adhesive, repacking silicone sealant, lem pipa pvc, lem kuning dan lem putih. PT. X saat ini memiliki 264 karyawan yang terdiri dari beberapa divisi.

Dari hasil pengamatan dan penelitian terhadap masalah yang ada di PT. X peneliti menemukan fenomena yang terjadi pada karyawan PT. X ialah adanya penurunan kinerja karyawan pada tahun 2019 sampai 2020. Setiap tahunnya perusahaan melakukan penilaian kepada karyawannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan menetapkan tujuan secara jelas yang disepakati oleh manajemen dan karyawan. Adapun peneliti menemukan data absensi dan data ketidakhadiran atau alpha dari karyawan PT. X Tahun 2019-2020

Menurut Robbins dan Coutler (2010) dalam Ida Sanjaya Dewi (2015) mengatakan bahwa taraf berlebihan akan ketidakhadiran memiliki dampak langsung dan segera terhadap fungsi organisasi. Kinerja karyawan akan menurun apabila fungsi organisasinya juga menurun. Menurut Handoko (2000) dalam Lia Saputri (2020) salah satu indikator untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan melihat tingkat absensinya. Menurut Edwin. B. Flippo (2002) dalam Rt Erlina Gentari, Sumiati, St. Hardyanti Aletya (2017) absensi adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai dengan jadwal yang tepat. Artinya karyawan mempunyai kewajiban dan tanggung jawab akan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Tri Gunardi (2016) menyatakan bahwa absensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam setiap perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *perceived organizational support* yang dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal lingkungan juga perlu diperhatikan.

Lingkungan kerja yang kurang baik karena fasilitas dan peralatan kerja yang kurang memadai sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal. Target pekerjaan dan waktu yang diberikan tidak bisa terpenuhi, sehingga kinerja karyawan menurun. Kinerja karyawan yang menurun mengakibatkan penilaian yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Oleh karena itu karyawan merasa tidak puas dengan nilai yang diberikan perusahaan. Menurut Bahri (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja

mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja.. Kepuasan kerja juga faktor penting dalam kinerja, karena dengan karyawan merasa puas dengan hasil kerja dan hak yang diterima sesuai maka kinerja yang dihasilkan dapat maksimal. Menurut Sutrisno (2016) 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.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan tidak merasa puas terhadap kinerja yaitu penilaian dari perusahaan dan gaji yang diterima tidak sesuai. Salah satu indikator bahwa karyawan memiliki kepuasan kinerja adalah mendapatkan hak/gaji yang sesuai. Dalam hal ini dukungan organisasi sangat dibutuhkan karena gaji adalah bentuk penghargaan dari perusahaan terhadap karyawannya. *Perceived Organizational Support*/ Persepsi dukungan organisasi sangat dibutuhkan oleh karyawan karena memberikan efek yang positif agar karyawan merasa perusahaan menghargai kinerja dan kontribusi yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robbins & Judge (2014) dalam Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif (2018) dukungan organisasi yang dirasakan *Perceived Organizational Support* adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (misalnya, seorang karyawan percaya organisasinya akan mengakomodasi jika dia punya masalah atau akan memaafkan jika memiliki kesalahan). Untuk mendukung data yang telah dipaparkan diatas maka peneliti melakukan pra survey yang berkaitan dengan fenomena yang ada didalam perusahaan dengan menyebar kuesioner ke 20 karyawan yang ada di lingkungan kerja PT. X yang menjadi pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hasil dari pra survey yang dilakukan di PT. X dari hasil yang didapatkan adanya masalah yang terdapat didalam lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *perceived organizational support* dimana ketiga variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X. Berdasarkan hasil pemaparan kuesioner ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *perceived organizational support* yang harus diperhatikan dan di cermati dengan baik guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. X yang tentunya sebagai perusahaan tidak hanya focus pada kegiatan produktivitas saja, akan tetapi perlu bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *perceived organizational support*, guna untuk mencapainya kegiatan produksi dengan kinerja karyawan yang baik dan tercapainya target perusahaan yang di harapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut: Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X, Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X, dan Bagaimanakah pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. Kontribusi Teoritis Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan PT. X, Kontribusi Praktis Karyawan : Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan sebagai bagian dari riset perusahaan, khususnya pemimpin PT. X sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan,

Perusahaan : sebagai referensi (kepuustakaan) dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan perceived organizational support terhadap kinerja karyawan perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. (Sutrisno 2016).

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Sinambela (2016) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik, non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan Rahardi (2010)

Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu : Faktor Kemampuan, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude), seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Lingkungan Kerja

Menurut Bahri (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Faktor Lingkungan Fisik, faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada ditempat sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi: Rancang Ruang Kerja, Rancang Pekerjaan, Kondisi Lingkungan Kerja, Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy. Faktor Lingkungan Psikis, Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan social dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah: Pekerjaan yang berlebihan, Sistem Pengawasan Yang Buruk, Frustrasi, Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk, Perselisihan Antar Pribadi Dan Kelompok.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Handoko (1992) dalam Sutrisno (2016).

Menurut Sutrisno (2016) factor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : Faktor psikologis, merupakan factor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman, dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Faktor social, merupakan factor yang berhubungan dengan interaksi social antar karyawan maupun dengan atasan. Faktor fisik, merupakan factor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan. Umur dan sebagainya. Faktor finansial, merupakan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan. Fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Perceived Organizational Support

Menurut Robbins & Judge (2014) dalam Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif (2018) dukungan organisasi yang dirasakan Perceived Organizational Support adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (misalnya, seorang karyawan percaya organisasinya akan mengakomodasi jika dia punya masalah atau akan memaafkan jika memiliki kesalahan).

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut: Gaji, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Griffith dkk., (Rhoades & Eisenberger, 2002). Keamanan dalam bekerja.

Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi (Griffith dkk., (Rhoades & Eisenberger, 2002). Kemandirian. Dengan kemandirian, berarti adanya control akan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan akan melaksanakan pekerjaan, akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Cameron dkk., (Rhoades & Eisenberger, 2002). Peran stressor. Stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan (Lazarus & Folkman, ., (Rhoades & Eisenberger, 2002). Stress berkorelasi negative dengan persepsi dukungan organisasi, yaitu: tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan bekerja dalam waktu tertentu (work-overload), kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan (role-ambiguity), dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan (role-conflict) (Lazarus & Folkman., (Rhoades & Eisenberger, 2002). Pelatihan. Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Wayne dkk., (Rhoades & Eisenberger, 2002)).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bahri (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian Ardiayani & Nugrahaeni (2017), Moulana et al (2017), Tangkawarouw (2019), Susanto & Halim (2020) dan Ariani et al (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya Handoko (1992) dalam Sutrisno (2016). Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja maka karyawan akan melakukan bekerja dengan optimal. Jika semua aspek kepuasan kerja dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Damayanti et al (2018), Purba et al (2019), Sagita & Assa (2019), Wirya et al (2020) dan Cahyani et al (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan

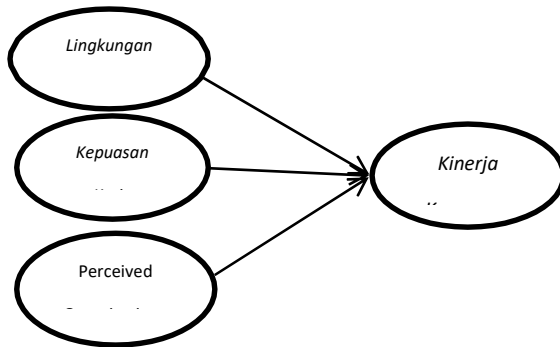
Menurut Robbins & Judge (2014) dalam Ria Mardiana Yusuf & Darman Syarif (2018) dukungan organisasi yang dirasakan Perceived Organizational Support adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Jika karyawan merasakan adanya dukungan organisasi yang tinggi, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja karena apa yang diperlukan telah terpenuhi, hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya pada organisasi tempat mereka bekerja.

Hal ini didukung oleh penelitian Ariarni & Afrianty (2017), Nursida (2017), Siwi & Inayah (2017), Hamida et al (2020) dan Febriantoro & Juariyah (2018) menyatakan bahwa perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual akan mengarahkan proses penelitian, sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. Maka dapat digambarkan sebuah kerangka



METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) disebut metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme menggunakan instrument penelitian, teknnik analisis data bersifat kuantitati/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain penelitian yang digunakan adalah hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2019) Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini variabel independen yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja dan perceived organizational support yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. X.

Dari judul skripsi penelitian yang diambil penulis yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan merupakan penelitian kuantitatif dapat melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat kausal, sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan variabel dependen melalui analisa data berupa angka.

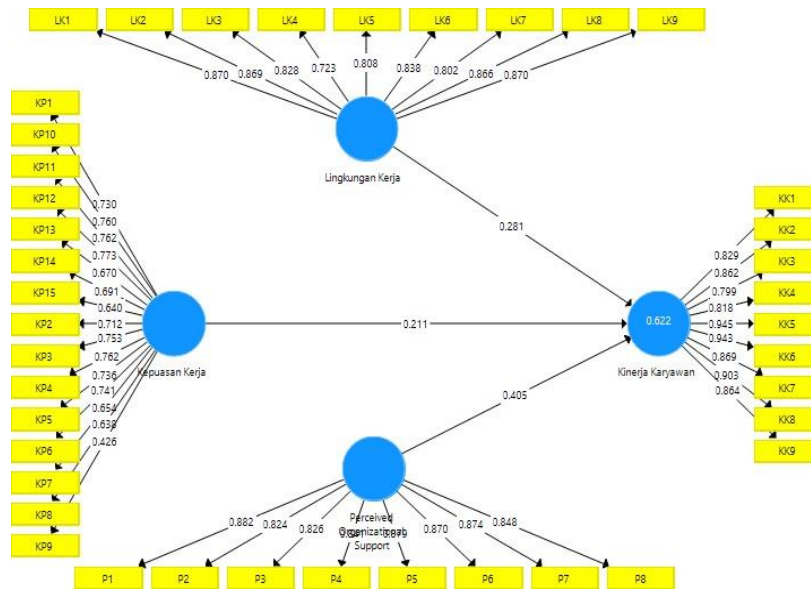
Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi dalam wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X yang berjumlah 264 orang karyawan. Dimana sampel yang digunakan sebagai dasar penelitian adalah 159 orang yang dihitung menggunakan rumus slovin. Metode Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Metode Persamaan Struktural (Struktural Equation Model). Teknik analisis data yang digunakan yaitu PLS (Partial Least Square). Menurut Ghozali (2021) PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubunganprediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Measurement (*Outer*) Model

Hasil Uji Convergent Validity

Hasil uji *convergent validity* dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara *score* item/indikator dengan *score* konstruknya. Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70.



Gambar 1

Uji Convergent Validity

Sumber: Output SmartPLS (2022)

Berdasarkan estimasi SmartPLS 3.2 didapat output pada gambar 1 dan tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Pengujian Convergent Validity

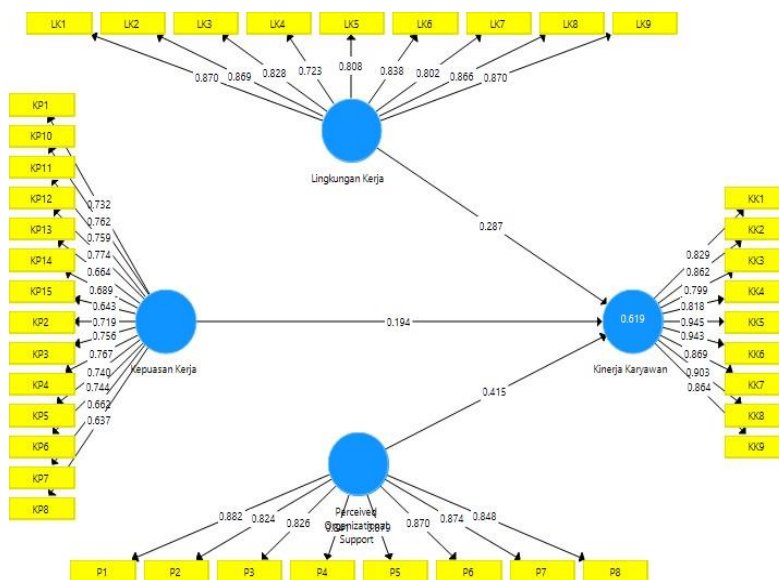
Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.829	Valid
	KK2	0.862	Valid
	KK3	0.799	Valid
	KK4	0.818	Valid
	KK5	0.945	Valid
	KK6	0.943	Valid
	KK7	0.869	Valid
	KK8	0.903	Valid
	KK9	0.864	Valid
Lingkungan Kerja (X ¹)	LK1	0.870	Valid
	LK2	0.869	Valid
	LK3	0.828	Valid
	LK4	0.723	Valid
	LK5	0.808	Valid
	LK6	0.838	Valid
	LK7	0.802	Valid
	LK8	0.866	Valid
	LK9	0.870	Valid

Kepuasan Kerja (X²)	KP1	0.730	Valid
	KP2	0.712	Valid
	KP3	0.753	Valid

Perceived Organizational Support (X³)	KP4	0.762	Valid
	KP5	0.736	Valid
	KP6	0.741	Valid
	KP7	0.654	Valid
	KP8	0.638	Valid
	KP9	0.426	Tidak Valid
	KP10	0.760	Valid
	KP11	0.762	Valid
	KP12	0.773	Valid
	KP13	0.670	Valid
	KP14	0.691	Valid
	KP15	0.640	Valid
	P1	0.882	Valid
	P2	0.824	Valid
	P3	0.826	Valid
P4	0.841	Valid	
P5	0.879	Valid	
P6	0.870	Valid	
P7	0.874	Valid	
P8	0.848	Valid	

Sumber : Data diolah dari SmartPLS, 2022

Berdasarkan gambar, hasil pengujian convergent validity pada indikator KP9 masih belum memenuhi nilai *standardized loading factor* > 0,50. Maka indikator tersebut akan hilang dari model.



Gambar 2

Uji Convergent Validity (Modifikasi)

Sumber: Ouput SmartPLS (2022)

Berdasarkan estimasi dengan SmartPLS 3.2 didapat output pada gambar 2 diatas dan tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil Pengujian Convergent Validity (Modifikasi)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.829	Valid
	KK2	0.862	Valid
	KK3	0.799	Valid
	KK4	0.818	Valid
	KK5	0.945	Valid
	KK6	0.943	Valid
	KK7	0.869	Valid
	KK8	0.903	Valid
	KK9	0.864	Valid
Lingkungan Kerja (X¹)	LK1	0.870	Valid
	LK2	0.869	Valid
	LK3	0.828	Valid
	LK4	0.723	Valid
	LK5	0.808	Valid
	LK6	0.838	Valid
	LK7	0.802	Valid
	LK8	0.866	Valid
	LK9	0.870	Valid
Kepuasan Kerja (X²)	KP1	0.732	Valid
	KP2	0.719	Valid
	KP3	0.756	Valid
	KP4	0.767	Valid
	KP5	0.740	Valid
	KP6	0.744	Valid
	KP7	0.662	Valid
	KP8	0.637	Valid
	KP10	0.762	Valid
	KP11	0.759	Valid
	KP12	0.774	Valid
	KP13	0.664	Valid
	KP14	0.689	Valid
	KP15	0.643	Valid
	Perceived Organizational Support (X³)	P1	0.882
P2		0.824	Valid
P3		0.826	Valid
P4		0.841	Valid
P5		0.879	Valid
P6		0.870	Valid
P7		0.874	Valid
P8		0.848	Valid

Sumber: Data diolah dari SmartPLS, 2022

Pengujian *convergent validity* pada gambar 2 dan tabel 2 dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki *loading factor* diatas 0,50.

1. Hasil Pengujian Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain.

Tabel 3

Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Indikator	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Perceived Organizational Support
KK1	0.829	0.504	0.525	0.654
KK2	0.862	0.519	0.589	0.612
KK3	0.799	0.607	0.610	0.626
KK4	0.818	0.538	0.499	0.466
KK5	0.945	0.665	0.610	0.631
KK6	0.943	0.657	0.604	0.632
KK7	0.869	0.536	0.573	0.666
KK8	0.903	0.640	0.641	0.699
KK9	0.864	0.530	0.601	0.622
LK1	0.538	0.870	0.556	0.504
LK2	0.567	0.869	0.535	0.510
LK3	0.456	0.828	0.544	0.441
LK4	0.657	0.723	0.599	0.579
LK5	0.426	0.808	0.533	0.437
LK6	0.552	0.838	0.565	0.481
LK7	0.578	0.802	0.575	0.465
LK8	0.554	0.866	0.589	0.498
LK9	0.568	0.870	0.542	0.495
KP1	0.514	0.512	0.732	0.584
KP2	0.487	0.481	0.719	0.457
KP3	0.487	0.499	0.756	0.487
KP4	0.526	0.446	0.767	0.462
KP5	0.475	0.466	0.740	0.447
KP6	0.523	0.416	0.744	0.449
KP7	0.449	0.537	0.662	0.403
KP8	0.424	0.468	0.637	0.438
KP10	0.544	0.529	0.762	0.616
KP11	0.461	0.510	0.759	0.564
KP12	0.502	0.445	0.774	0.547
KP13	0.467	0.507	0.664	0.517

KP14	0.464	0.520	0.689	0.531
KP15	0.418	0.506	0.643	0.356
P1	0.652	0.525	0.619	0.882
P2	0.646	0.577	0.651	0.824
P3	0.581	0.513	0.544	0.826

P4	0.600	0.535	0.589	0.841
P5	0.637	0.521	0.626	0.879
P6	0.600	0.464	0.570	0.870
P7	0.607	0.479	0.554	0.874
P8	0.587	0.458	0.520	0.848

Sumber: Data diolah dari SmartPLS, 2022

Berdasarkan hasil output pada tabel 3 diatas dapat dilihat setiap indikator memiliki *loading factor* paling besar saat dihubungkan dengan konstruk endogen lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan *discriminant validity* yang telah diujikan semua indikator adalah valid.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4

Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.760	Valid
Lingkungan Kerja	0.692	Valid
Kepuasan Kerja	0.517	Valid
Perceived Organizational Support	0.732	Valid

Sumber: Data diolah dari SmartPLS, 2022

Tabel 5

Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell-Lacker Criterium)

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Perceived Organizational Support
Kepuasan Kerja	0.719			
Kinerja Karyawan	0.672	0.872		
Lingkungan Kerja	0.677	0.665	0.832	
Perceived Organizational Support	0.684	0.718	0.596	0.856

Sumber: Data diolah dari SmartPLS, 2022

Dari tabel 4 dan 5 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *average variance*

extracted untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

2. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Tabel 6

Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.966	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.953	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.937	Reliabel
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.956	Reliabel

Sumber: Data diolah dari SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel 6 bahwa hasil pengujian *composite reliability* memiliki nilai >0,70, hal ini berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal dan konsisten.

Tabel 7

Hasil Uji Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.960	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.944	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.928	Reliabel
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.948	Reliabel

Sumber: Data diolah dari SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel 7 bahwa hasil pengujian *cronbach's alpha* menunjukkan hasil nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha* >0.70. Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

3. Uji Model Struktural atau Uji Hipotesis (Inner Model)

Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antar variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam rerangka konseptual. Langkah-langkah pengujian terhadap model struktural (*inner model*) adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Nilai R-Square

Melihat nilai R-Square yang merupakan uji *goodness-fit model*.

Tabel 8

Nilai R-Square Variabel Endogen

Variabel Endogen	R-Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0.619	0.612

Sumber: Data diolah dari SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel 8 terlihat bahwa nilai R-Square atau koefisien determinasi variabel kinerja karyawan adalah 0,619 berarti 61,9% nilai variasi atau perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *perceived organizational support* sedangkan sisanya 38,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

4. Hasil Uji Goodness of Fit Model

Pengujian *goodness of fit model* struktural pada *inner model* menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q^2). Nilai R-Square lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai R-Square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Nilai predictive relevance diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1-R_1)(1-R_2)$$

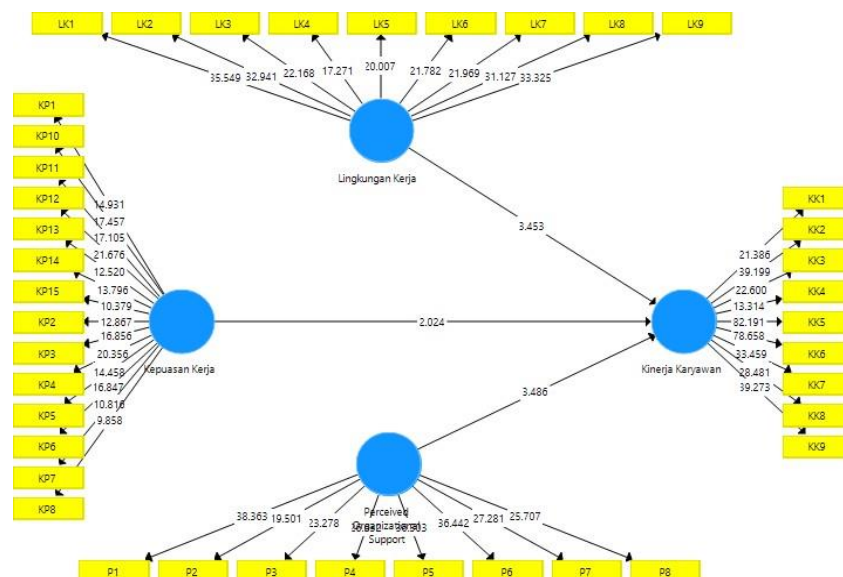
$$Q^2 = 1 - (1-0.619)$$

$$Q^2 = 1 - 0.381$$

$$Q^2 = 0.619$$

5. Hasil Uji Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Pengujian ini dilakukan dengan dasar hasil pengolahan data yang telah dilakukan menggunakan program SmartPLS (*Smart Partial Least Square*). Hasil pengujian ini akan menunjukkan apakah semua jalur yang dianalisis menunjukkan hasil yang signifikan.



Gambar 3
 Hasil Uji Hipotesis

Sumber: Output SmartPLS (2022)

Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah (t tabel signifikansi 5% = 1.96), yang mana apabila nilai T-statistic berada pada rentang nilai (-1.96 dan 1.96) dan (-0.05 dan 0.05), maka hipotesis ditolak atau dengan kata lain menerima hipotesis nol (H0). Berikut ini adalah tabel yang memberikan hasil hubungan antar konstruk (variabel) dengan dimensi.

Tabel 9

Hasil Pengujian Hipotesis

<i>Variabel</i>	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standar Deviation</i>	<i>T.Statistic</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
Lingkungan Kerja □ Kinerja Karyawan	0.287	0.287	0.086	3.341	0.001	Positif Signifikan
Kepuasan Kerja □ Kinerja Karyawan	0.194	0.196	0.092	2.104	0.036	Positif Signifikan
Perceived Organizational Support □ Kinerja Karyawan	0.415	0.415	0.117	3.548	0.000	Positif Signifikan

Sumber: Data diolah dari SmartPLS, 2022

**6. Pembahasan Hasil Hipotesis
 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini di dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiayani & Nugrahaeni (2017), Moulana et al (2017), Tangkawarouw (2019), Susanto & Halim (2020) dan Ariani et al (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti et al (2018), Purba et al (2019), Sagita & Assa (2019), Wirya et al (2020) dan Cahyani et al (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif

karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja maka karyawan akan melakukan bekerja dengan optimal. Jika semua aspek kepuasan kerja dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariarni & Afrianty (2017), Nursida (2017), Siwi & Inayah (2017), Hamida et al (2020) dan Febriantoro & Juariyah (2018) menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perceived Organizational Support adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Jika karyawan merasakan adanya *organizational support* yang tinggi, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja karena apa yang diperlukan telah terpenuhi, hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya pada organisasi tempat mereka bekerja. Semakin karyawan mendapatkan dukungan dari organisasi semakin pula karyawan bersemangat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan cepat dan mudah sesuai target perusahaan inginkan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mencoba menganalisis variabel-variabel yang berkaitan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Dari hasil perhitungan Partial Least Square (SmartPLS) dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.X.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.X.
3. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.X.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Berkaitan variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa indikator LK4 dengan nilai 0,723 yaitu “Perusahaan mendesign ruangan dengan cat warna dinding yang menarik” merupakan indikator yang memiliki nilai loading factor terendah. Maka perusahaan hendaknya memperhatikan lingkungan kerja baik fisik dan non fisik untuk lebih mempertahankan dan salah satu caranya pun dengan memberikan perhatian khusus pada kondisi lingkungan kerja, dengan demikian kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang efektif.
2. Berkaitan variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa indikator KP9 dengan nilai 0.426 yaitu “Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan pengawasan kepada karyawan sehingga meminimalisir tingkat kesalahan pekerjaan” merupakan indikator yang memiliki loading factor terendah. Maka perusahaan hendaknya dapat meningkatkan pengawasan kepada karyawan untuk mengetahui seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan mengembangkan kinerja pegawai mulai dari peningkatan pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Berkaitan variabel *perceived organizational support* menunjukkan bahwa indikator P2 dengan

nilai 0.824 yaitu “Organisasi memperhatikan saya ketika saya berhasil dalam pekerjaan saya” merupakan indikator yang memiliki loading factor terendah. Maka perusahaan hendaknya mempertahankan dan lebih memperhatikan dukungan perusahaan untuk karyawannya, karena hal tersebut tentunya akan dapat berpengaruh bagi perusahaan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan yang disebabkan oleh kinerja karyawan dan keterikatan karyawan dengan perusahaan dalam melakukan pekerjaan.

4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan sampel yang lebih luas dan menganalisis yang lebih mendalam tentang lingkungan keluarga, kepuasan kerja dan perceived organizational support mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan. Serta menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin baik kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ardiyani, Nurul A., & Nugrahaeni, Rini. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng Dan D.I. Yogyakarta). *Diponegoro Journal Of Management* Volume 6, Nomor 4, Halaman 1-10.
- Ariani, Dina R., Ratnasari, Sri L., & Tanjung, Rona. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi* Volume 9, No. 1, Hal 74-86
- Bahri, Moh. Saiful. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 3 No. 1 Januari 2020
- Damayanti, R., Hanafi., & Cahyadi A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV* No 2. Oktober 2018
- Dewi, I., S. (2015). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewargaan Organisasi sebagai Variabel Intervening. PT. Indonesian Knitting Factory Semarang. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara
- Febriantoro K. & Juariyah, L. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional (Perceived Organizational Support) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi Bisnis* Vol. 23 No. 2 Oktober 2018 Halaman 81-90
- Flippo, Edwin B. (2022). *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam, & Hengky Latan. (2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Edisi Dua. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 3.2.9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gentari, Rt Erlina, Sumiyati & St. Hardyanti Aletya. (2017). Analisa Pengaruh Tingkat Absensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi* Vol. 19 No. 1 2017

- Gunadi, W. T. (2016). Pengaruh Absensi, Motivasi Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. CV. Yhuen Garment Boyolali. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Hamid, R. S. & Anwar S. M. (2019). Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis. Jakarta: PT. Inkubator Penulis Indonesia
- . Handoko, T. H. (2002). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua. Yogyakarta: Haji Masagung
- Hasibuan., & Malayu S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Ma'arif MS dan Kartika L. (2014). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia, Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan. Bogor (ID): IPB Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moulana, F. Sunuharyo B. S., Sunuharyo & Utami H. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan Jalan A. Yani, Semarang). Jurnal Administrasi Bisnis Volume 44, No.1
- Nursida, S. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
- Purba, D C., Lengkong, Victor P., & Loindong S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. Jurnal EMBA Volume 7 No.1 Januari 2019, Hal. 841 – 850.
- Rahardi, D. R. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang: Tunggal Mandiri Publising.
- Rosyiana, I. 2019. Innovative Behavior At Work. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sagita, D & Assa, A. F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Airmas Perkasa. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 19, NO. 2
- Saputri, L. (2020). Pengaruh Tingkat Absensi dan Insentif pada Kinerja Karyawan. PT. Chubb General Insurance Palembang. Skripsi. Palembang: Universitas Tridinanti Palembang
- Sinambela, P.L. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siwi, R., Karnowahadi & Inayah. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi dan Dukungan Organisasi Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indmira Yogyakarta. Admisi & Bisnis Volume 19 No 2.
- Sodik, H. & Rahayu, Y. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja PEGawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6, Nomor 1, Maret 2020
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta

- Susanto, & Halim, I. (2020). Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. Proceeding Universitas Pamulang. Volume 1, No 1 2019.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Tangkawarouw, K. C. Lengkong, Victor P. K & Lumintang ,G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. Jurnal EMBA Volume 7 No.1 Januari 2019, Hal. 371 – 380
- Yulianto, B. 2020. Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Yusuf, R. M, dan Syarif, D. (2018). Perilaku Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi, dan Mempengaruhi. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Wirya, K.S., Andiani, N.D., & Telagawathi N.L.W.S.. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Volume 2 No. 1, Juli 2020.
- Wati, L. N. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis Terapan Aplikasi SPSS, EVIEWS, Smart PLS, dan AMOS. Bandung: Percetakan Mujahid