

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT. TIRTA VARIA INTIPRATAMA JAKARTA**

**Farida Elmi dan Abid Sayyid Muhammad**

Universitas Mercu Buana

[faridahelmi57@gmail.com](mailto:faridahelmi57@gmail.com); [abidsayyid@gmail.com](mailto:abidsayyid@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pt. Tirta Varia Intipratama Jakarta. Objek penelitian seluruh karyawan tetap yang bekerja pada Pt. Tirta Varia Intipratama Jakarta. Populasi penelitian seluruh karyawan tetap pt. Tirta Varia Intipratama Jakarta sejumlah 118 karyawan, menggunakan rumus Slovin ditemukan 92 responden sebagai sampel. Metode pengumpulan data dengan deskriptif kuantitatif. Data yang didapatkan berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner menggunakan google form. Metode analisis data dengan Regresi Linier Berganda, dengan SPSS.25. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pt Tirta Varia Intipratama Jakarta. Disarankan bagi perusahaan memberikan perhatian lebih kepada karyawan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang didapatkan oleh setiap karyawan dan untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Keselamatan Kerja; Kepuasan Kerja

***Abstract.** This study aims to determine the effect of work motivation, work environment and work safety on job satisfaction at Pt. Tirta Varia Intipratama Jakarta. The object of research is all permanent employees who work at Pt. Tirta Varia Intipratama Jakarta. The research population is all permanent employees of PT. Tirta Varia Intipratama Jakarta with a total of 118 employees, using the Slovin formula determined 92 respondents as a sample. Data collection method with quantitative descriptive. The data obtained is based on the results of distributing questionnaires using the Google form. Data analysis method with Multiple Linear Regression, with SPSS.25. The results of the study stated that the variable work motivation had a significant positive effect on job satisfaction, the work environment had a significant positive effect on job satisfaction and work safety had a significant positive effect on job satisfaction at Pt Tirta Varia Intipratama Jakarta. It is recommended for companies to pay more attention to employees to increase the level of job satisfaction obtained by each employee and for further research to develop other variables to measure employee job satisfaction.*

**Keywords:** Work Motivation; Work Environment; Work Safety; Job Satisfaction

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur strategi dalam menentukan maju tidaknya sebuah perusahaan. Oleh karena itu perlu mengoptimalkan semua sumber daya seperti modal, struktur kerja, metode kerja, pemasaran dan karyawan. Di Indonesia banyak perusahaan yang bergerak dalam industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK), berdasarkan data di Kementerian Perindustrian Republik Indonesia perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) tercatat sebanyak 246 perusahaan (Kemenperin). Pada industri Air Minuman Dalam Kemasan (AMDK) Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan,

terutama dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan kepuasan kerja dapat menyumbangkan banyak manfaat pada majunya perusahaan dalam industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Indonesia. Menurut Mangkunegara, (2017) Kepuasan kerja merupakan perasaan yang ada pada diri karyawan yang mendukung atau tidak mendukung karyawan terhadap kondisi pekerjaan mereka.

Dari fenomena permasalahan umum dan penelitian diatas diketahui permasalahan yang dihadapi pekerja pada industri air minum dalam kemasan adalah pengendalian persediaan, waktu pengiriman produk, armada yang terbatas, serta kurangnya penjadwalan yang sistematis dalam pengiriman produk. Oleh karena itu penulis merasa tertarik ingin meneliti mengenai fenomena umum yang terjadi pada industri air minum dalam kemasan, apakah terjadi permasalahan yang serupa ataupun tidak.

Fenomena rendahnya kepuasan kerja bisa ditunjukkan dari keluarnya karyawan (Mahdi, 2012), sedangkan menurut Ayu & Dewi, (2019) menyatakan kemungkinan di masa depan bahwa karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini, karena memiliki tingkat keinginan untuk keluar (intention to quit) yang tinggi. Berikut tingkat keluar karyawan PT. Tirta Varia Intipratama Jakarta pada priode 2018-2020 adalah:

**Tabel 1.** Data Resign Karyawan PT. Tirta Varia Intipratama Jakarta

2018		Jumlah
Pensiun	3	33
PHK	9	
Mendapatkan Pekerjaan lain	18	
Tidak perpanjang kontrak	3	
2019		Jumlah
Usaha	17	41
Mendapatkan pekerjaan lain	13	
PHK	8	
Keluarga	3	
2020		Jumlah
PHK	27	38
Mendapatkan pekerjaan lain	8	
Pensiun	3	

Sumber: PT. Trimitra Sentosa

Dari data keluar karyawan PT. Tirta Varia Intipratama Jakarta pada tahun 2018 paling banyak karyawan yang mendapatkan pekerjaan lain sebanyak 18 karyawan, kemudian pada tahun 2019 data keluar karyawan paling banyak dikarenakan oleh usaha, dan pada tahun 2020 dikarenakan oleh PHK. Dalam tiga tahun kebelakang data keluar karyawan pada PT. Tirta Varia Intipratama Jakarta mengalami fluktuatif yang artinya tidak stabil.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Varia Intipratama Jakarta”**.

### Rumusan Masalah.

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Tirta Varia Intipratama Jakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Tirta Varia Intipratama Jakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Tirta Varia Intipratama Jakarta?

### Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. Tirta Varia Intipratama Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja PT. Tirta Varia Intipratama Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Tirta Varia Intipratama Jakarta.

### KAJIAN TEORI

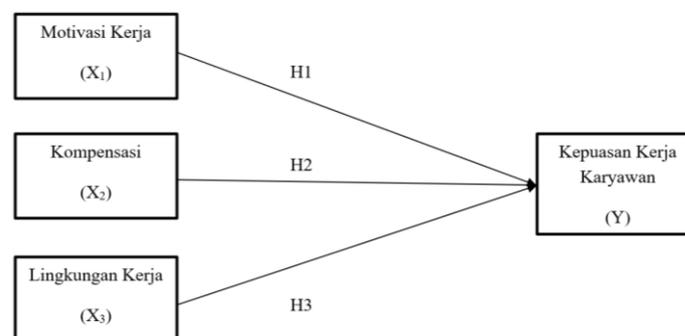
**Motivasi Kerja.** Menurut Nurhalisah, (2021) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

**Lingkungan Kerja.** Lingkungan kerja menurut Nurhalisah, (2021) adalah sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi perusahaan maupun kegiatannya. Lingkungan kerja ini sendiri menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja serta promosi jabatan.

**Keselamatan Kerja.** Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sasaran keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, maupun di udara (Bahadi, 2018).

**Kepuasan Kerja.** Afandi, (2018) Kepuasan Kerja menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan secara umum dalam yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang tugaskan kepadanya. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang tidak sama. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang positif, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah dalam melakukan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Pengembangan Hipotesis.

**Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja.** Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa seorang atasan mempunyai peran yang sangat penting dalam mempertahankan karyawan salah satunya adalah memberi motivasi untuk

mendorong kesemangatan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terus memberikan motivasi kepada karyawan maka akan timbul rasa semangat untuk bertahan diperusahaan tersebut, karena kenyamanan dan motivasi akan menumbuhkan rasa kepuasan kerja tersendiri.

Penelitian ini memperkuat hasil penelitian Firdaus & Sjahruddin, (2019) yang menyatakan motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. H1: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja.** Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa karyawan akan merasa puas apabila perusahaan menyediakan sarana, prasarana, serta kenyamanan di lingkungan tempat bekerja sehingga mendukung para karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut. maka dengan terciptanya kenyamanan yang ada didalam perusahaan tersebut maka karyawan merasa senang sehingga termotivasi untuk bekerja dengan semangat karena bisa dikatakan dalam perusahaan itu sudah terjalin lingkungan yang baik.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Nuzsep Almigo, (2004). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Pengaruh Keselamatan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja.** Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa karyawan akan merasa puas apabila perusahaan memerhatikan keselamatan kepada para karyawan dengan memberikan keadaan dalam lingkungan/ tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang – orang yang berada didaerah/tempat tersebut baik orang tersebut pegawai/bukan pegawai dari organisasi kerja itu.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Matondang, (2019). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Keselamatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## METODE

**Waktu dan Tempat Penelitian.** Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan ditempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, penyusunan instrumen, hingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Pada proses ini waktu penelitian dimulai sejak bulan Juli 2021 sampai Desember 2022.

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada PT. Tirta Varia Intipratama Jakarta yang berlokasi di Jl. H. Djairi No.51, RW.2, Rawa Buaya, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11740.

## Populasi dan Sampel Penelitian.

**Populasi.** Menurut Sugiyono, (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi karyawan pada PT. Tirta Varia Intipratama Jakarta yang berjumlah 118 karyawan tetap.

**Sampel.** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus slovin untuk menentukan sampel:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n= ukuran sampel yang akan dicari.

N= ukuran populasi.

e= margin of error yang merupakan besaran kesalahan yang diharapkan atau ditetapkan.

Dalam penelitian ini N= 146 dan e= 5%

Maka,

$$n = \frac{118}{1 + 118(5\%)^2}$$

$$n = \frac{118}{1 + 118(0,05)^2}$$

$$n = \frac{118}{1 + 0,295}$$

$$n = 91,119 = 92 \text{ (dibulatkan)}$$

Hasil perhitungan sampel menggunakan rumus slovin sebesar 91,119 kemudian penulis bulatkan menjadi 92.

**Teknik Pengumpulan Data.** Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan kuisioner. Hasil dari pengumpulan data tersebut nantinya akan digunakan untuk menganalisa variabel yang terkait.

Sugiyono (2018) mengatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

**Metode Analisis Data.** Metode analisis data dengan deskriptif kuantitatif, Menurut Sugiyono (2019), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variable atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Data yang didapatkan berdasarkan hasil dari penyebaran kuisioner menggunakan google form. Metode analisis data dengan Regresi Linier Berganda, Model analisis regrasi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), dengan SPSS.25

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Uji Validitas.** Hasil uji validitas berdasarkan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel 2 dibawah ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	MK1	0,571	0,205	Valid
	MK2	0,733	0,205	Valid
	MK3	0,681	0,205	Valid

	MK4	0,658	0,205	Valid
	MK5	0,608	0,205	Valid
	MK6	0,535	0,205	Valid
	MK7	0,495	0,205	Valid
	MK8	0,479	0,205	Valid
	MK9	0,501	0,205	Valid
	MK10	0,547	0,205	Valid
	MK11	0,570	0,205	Valid
	MK12	0,646	0,205	Valid
	MK13	0,539	0,205	Valid
	MK14	0,565	0,205	Valid
	MK15	0,530	0,205	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,687	0,205	Valid
	LK2	0,723	0,205	Valid
	LK3	0,794	0,205	Valid
	LK4	0,653	0,205	Valid
	LK5	0,605	0,205	Valid
	LK6	0,634	0,205	Valid
	LK7	0,619	0,205	Valid
Keselamatan Kerja	KK1	0,575	0,205	Valid
	KK2	0,640	0,205	Valid
	KK3	0,642	0,205	Valid
	KK4	0,621	0,205	Valid
	KK5	0,497	0,205	Valid
	KK6	0,557	0,205	Valid
	KK7	0,539	0,205	Valid
	KK8	0,444	0,205	Valid
	KK9	0,394	0,205	Valid
Kepuasan Kerja	KP1	0,549	0,205	Valid
	KP2	0,629	0,205	Valid
	KP3	0,576	0,205	Valid
	KP4	0,643	0,205	Valid
	KP5	0,620	0,205	Valid
	KP6	0,591	0,205	Valid
	KP7	0,657	0,205	Valid
	KP8	0,633	0,205	Valid
	KP9	0,663	0,205	Valid
	KP10	0,632	0,205	Valid
	KP11	0,533	0,205	Valid
	KP12	0,611	0,205	Valid
	KP13	0,519	0,205	Valid
	KP14	0,468	0,205	Valid
	KP15	0,4462	0,205	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan pada tabel 2 hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja sebanyak 15 pertanyaan diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, untuk variabel lingkungan kerja sebanyak 7

pernyataan diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, untuk variabel keselamatan kerja sebanyak 9 pernyataan diperoleh  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dan untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 15 pernyataan diperoleh  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada setiap variabel dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas.** Hasil uji reliabilitas berdasarkan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel 3 dibawah ini:

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics Motivasi Kerja (X1)	
Cronbach's Alpha	N of Items
,859	15

Reliability Statistics Lingkungan Kerja (X2)	
Cronbach's Alpha	N of Items
,800	7

Reliability Statistics Keselamatan Kerja (X3)	
Cronbach's Alpha	N of Items
,695	9

Reliability Statistics Kepuasan Kerja (Y)	
Cronbach's Alpha	N of Items
,862	15

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan pada tabel 3 bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai internal consistency  $\geq 0,70$ . Hal ini berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini sudah konsisten.

**Uji Normalitas.** Hasil uji normalitas ini untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak jika, dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,05771878
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,065
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,056 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4 dengan menggunakan metode *one-sample kolmogorov-smirnov* test diketahui nilai signifikansi  $0,056 > 0,05$ , maka dapat

disimpulkan bahwa nilai residul berdistribusi normal.

**Uji Multikolonieritas.** Hasil uji multikolonieritas ini untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini.

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	10,304	4,152		2,482	,015	
	Motivasi Kerja	,599	,125	,594	4,806	,000	,349 2,862
	Lingkungan Kerja	-,065	,197	-,038	-,331	,741	,402 2,486
	Keselamatan Kerja	,360	,181	,211	1,994	,049	,477 2,095

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas pada tabel 5 diketahui bahwa nilai *tolerance* pada setiap variabel independen memiliki nilai *tolerance* diatas  $> 0,1$  dan hasil nilai VIF pada setiap variabel independen memiliki nilai dibawah  $< 10,00$ , maka dapat disimpulkan nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen tidak ada gejala multikolonieritas.

**Uji Heteroskedastisitas.** Hasil uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan, dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini:

**Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	8,736	2,781		3,141	,002	
	Motivasi Kerja	-,122	,084	-,259	-1,460	,148	,349 2,862
	Lingkungan Kerja	,082	,132	,102	,620	,537	,402 2,486
	Keselamatan Kerja	,024	,121	,030	,195	,846	,477 2,095

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 6 diketahui hasil signifikansi antara semua variabel independen dengan absolut residual di atas  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda.** Hasil analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, Dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	10,304	4,152		2,482	,015	
	Motivasi Kerja	,599	,125	,594	4,806	,000	,349 2,862
	Lingkungan Kerja	-,065	,197	-,038	-,331	,741	,402 2,486
	Keselamatan Kerja	,360	,181	,211	1,994	,049	,477 2,095

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 7 diketahui nilai konstanta (nilai a) sebesar 10,304, untuk motivasi kerja nilai koefisien regresi (Nilai b) sebesar 0,599, sementara lingkungan kerja nilai koefisien regresi (nilai b) -0,065 dan untuk keselamatan kerja nilai koefisien regresi (Nilai b) sebesar 0,360. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y=10,304+0,599X_1+-0,065X_2+0,360X_3+e$$

Interprestasinya:

- 1) Nilai konstanta (nilai a) sebesar 10,304 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kepuasan kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), keselamatan Kerja (X3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kepuasan kerja tidak mengalami perubahan.
- 2) Nilai koefisien regresi (X1) sebesar 0,599 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel motivasi kerja maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,599 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 3) Nilai koefisien regresi (X2) sebesar -0,065 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar -0,065 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 4) Nilai koefisien regresi (X3) sebesar 0,360 menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel keselamatan kerja maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,360 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Uji Koefisien Diterminan (R<sup>2</sup>).** Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada model penelitian untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya, dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini:

**Tabel 8.** Uji Koefisien Diterminasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,728 <sup>a</sup>	,530	,514	7,177

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisiensi diterminasi pada tabel 8 diketahui nilai koefisien R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,530 atau 53%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terhadap kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,530 (53%).

**Uji Parsial (Uji t).** Hasil uji parsial (uji) t untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

- **Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja.** Hasil uji t berdasarkan variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini:

**Tabel 9.** Hasil Uji Hipotesis t Motivasi Kerja

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,565	3,860		,001

Motivasi Kerja	,720	,075	,713	9,654	,000
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 9 diketahui nilai signifikan pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $9,654 >$  nilai t tabel  $1,987$ , maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

- **Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja.** Hasil uji t berdasarkan variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini:

**Tabel 10.** Hasil Uji Hipotesis t Lingkungan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,525	3,595		7,934	,000
	Lingkungan Kerja	,935	,151	,547	6,203	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 10 diketahui nilai signifikan pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $6,203 >$  nilai t tabel  $1,987$ , maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

- **Hasil Uji t Variabel Keselamatan Kerja.** Hasil uji t berdasarkan variabel keselamatan kerja dapat dilihat pada tabel 11 dibawah ini:

**Tabel 11.** Hasil Uji Hipotesis t Keselamatan kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,022	4,417		4,306	,000
	Keselamatan Kerja	1,030	,144	,603	7,175	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 11 diketahui nilai signifikan pengaruh keselamatan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $7,175 >$  nilai t tabel  $1,987$ , maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

**Pembahasan Hasil Penelitian.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki empat variabel yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), keselamatan kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Data yang didapatkan berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner menggunakan google form kepada 92 karyawan yang bekerja di Pt. Tirta Varia Intipratama Jakarta.

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.** Berdasarkan uji hipotesis pertama (H1) bahwa t hitung  $>$  t tabel ( $9,654 > 1,987$ ) dan nilai signifikan (Sig.) sebesar  $0,000$ . Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan (Sig.) menunjukkan lebih kecil dari  $0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt. Tirta Varia Intipratama Jakarta. Sehingga, dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini DITERIMA.

Dari hasil di atas dapat diartikan bahwa setiap karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja akan memperoleh hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan Pt. Tirta Varia Intipratama Jakarta. Motivasi kerja juga menjadi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong untuk bertindak dengan cara tertentu. Para ahli teori sikap memiliki pandangan bahwa sikap seseorang terhadap suatu tujuan bisa menjadi prediktor apakah dia akan melakukan suatu tindakan atau tidak. (Fishbein, 1975 dalam Suprpto, 2018)

Menurut Nurhalisah, (2021) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Firdaus & Sjahrudin, (2019) yang menyatakan motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.** Berdasarkan uji hipotesis kedua (H2) bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $6,203 > 1,987$ ) dan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,000. Nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan nilai signifikan (Sig.) menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Varia Intipratama Jakarta. Sehingga, dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini DITERIMA.

Dari hasil di atas dapat diartikan bahwa jika perusahaan mampu menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan aman maka karyawan akan merasa nyaman selama bekerja di Pt. Tirta Varia Intipratama Jakarta. lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Nurhalisah, (2021) Lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi perusahaan maupun kegiatannya. Lingkungan kerja ini sendiri menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja serta promosi jabatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nuzsep Almigo, (2004). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.** Berdasarkan uji hipotesis ketiga (H3) pada tabel 11 bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7,175 > 1,987$ ) dan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,000. Nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan nilai signifikan (Sig.) menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Varia Intipratama Jakarta. Sehingga, dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini DITERIMA.

Dari hasil di atas dapat diartikan bahwa jika perusahaan memperhatikan fasilitas dan peralatan kerja yang memadai, maka karyawan melakukan pekerjaan secara maksimal dan membuat tingkat keamanan karyawan tinggi selama bekerja di Pt. Tirta Varia Intipratama Jakarta. Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjanya secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan

produktivitas.

Menurut (Bahadi, 2018) keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sasaran keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, maupun di udara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Matondang, (2019). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

## PENUTUP

**Kesimpulan.** Berdasarkan rumusan masalah beserta analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan peneliti sebagai berikut:

- 1) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja pada karyawan Pt. Tirta Varia Intipratama Jakarta. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang terjadi di Pt. Tirta Varia Intipratama Jakarta.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pada karyawan Pt. Tirta Varia Intipratama Jakarta. Artinya semakin besar tingkat keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang terjadi di Pt. Tirta Varia Intipratama Jakarta.
- 3) Variabel Keselamatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan Pt. Tirta Varia Intipratama Jakarta. Artinya semakin besar tingkat keselamatan kerja yang dialami karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang terjadi di Pt. Tirta Varia Intipratama Jakarta.

**Saran.** Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka peneliti dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan dan peneliti berikutnya, antara lain:

### **Saran untuk Pt. Tirta Varia Intipratama, berdasarkan hasil penelitian:**

- a) Pada variabel motivasi kerja nilai rata-rata jawaban responden yang memiliki nilai *mean* tertinggi ada pada dimensi kebutuhan rasa aman dan keselamatan. Artinya PT. Tirta Varia Intipratama Jakarta sudah memberikan jaminan keselamatan kerja pada karyawan dengan adanya asuransi kecelakaan, maka dari itu jika terjadi kecelakaan didalam pekerjaan karyawan tidak perlu merasa khawatir dikarenakan perusahaan sudah memberikan jaminan berupa asuransi kecelakaan dalam bekerja. Berdasarkan nilai rata-rata jawaban responden yang memiliki nilai *mean* terendah ada pada dimensi kebutuhan perwujudan diri seperti potensi, sifat yang menarik dan keterampilan yang masih perlu di tingkakan untuk memberikan motivasi lebih kepada karyawan dalam berkerja. Oleh karena itu PT.Tirta Varia Intipratama Jakarta seharusnya memberikan program atau pelatihan khusus di bidang pekerjaan yang dijalani pada setiap karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan potensi pada setiap karyawan, agar karyawan termotivasi dalam menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- b) Pada variabel lingkungan kerja nilai rata-rata jawaban responden yang memiliki nilai *mean* tertinggi ada pada dimensi lingkungan kerja non fisik. Artinya di perusahaan PT. Tirta Varia Intipratama Jakarta tingkat interaksi antar karyawan sudah berjalan dengan baik berdasarkan data kuesioner yang telah disebar. Tingkat interaksi antar karyawan yang sudah berjalan dengan baik seharusnya di dukung dengan fasilitas-fasilitas yang ada

diperusahaan, karena berdasarkan nilai rata-rata jawaban responden yang memiliki nilai *mean* terendah ada pada dimensi lingkungan kerja fisik seperti bangunan tempat kerja dan peralatan kerja yang belum memadai. Oleh karena itu disarankan untuk perusahaan lebih melengkapi fasilitas yang masih kurang memadai, agar setiap karyawan merasa nyaman di lingkungan pekerjaannya. Hal ini bertujuan untuk memudahkan karyawan menjalankan pekerjaan yang lebih optimal dan maksimal sejalan dengan tujuan perusahaan.

- c) Pada variabel keselamatan kerja nilai rata-rata jawaban responden yang memiliki nilai *mean* tertinggi ada pada dimensi suasana kejiwaan karyawan. Artinya di perusahaan PT. Tirta Varia Intipratama Jakarta sebagian karyawan merasa tingkat suasana kejiwaan diperlakukan dengan baik dengan adanya pekerjaan yang tidak mengancam pada setiap karyawan mengakibatkan tingkat keselamatan kerja yang tinggi. Sedangkan pada nilai *mean* terendah karyawan merasa tertekan dengan pekerjaan yang dijalani. Oleh karena itu perusahaan lebih memperlakukan karyawan dengan lebih baik lagi agar tingkat keselamatan kerja dalam segi kejiwaan karyawan tetap merasa nyaman.

**Bagi Peneliti Selanjutnya.** Pada penelitian ini memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Keselamatan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain untuk mengukur kepuasan kerja karyawan seperti variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, kompensasi dan konflik peran sehingga dapat sebagai referensi untuk meneliti variabel yang belum pernah dilakukan. Selain itu, jumlah sampel atau responden diperbanyak agar hasil uji data penelitian lebih akurat, karena saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afandi. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Inti Pratama Lindai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Uin Suska Riau, 13(1), 1. <http://repository.uin-suska.ac.id/15443>.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Jurnal Ilman, 6(1), 26–41.
- Ayu, I. G., & Dewi, M. (2019). Terhadap Intention To Quit Dimensi Oleh Kepuasan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Perusahaan yang terdapat di Indonesia , saat ini memiliki beragam jenis usaha dan tujuan masing-masing serta terus berusaha untuk. 8(4), 2042–2070.
- Bahadi, A. F. (2018). Pengaruh K3 Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Indomarco Prismatama Bandar Lampung. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 11–32.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18(1), 9–15.
- Dewantari Annisa. (2018). Penerapan Saluran Distribusi Pada Perusahaan Pt. Tirta Marwah Mandiri. Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis, 1(2), 217-. <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/viewFile/686/602>
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Unpam Press (Issue 1).
- Elmi, F. (2018). Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali. (2016). Perumusan masalah dan tujuan penelitian Tinjauan Pustaka Target Realisasi

- Kinerja Konsultan Pengawas Analisis Partial Least Square. 24–29.  
<http://repository.untag-sby.ac.id/3261/3/BAB III.pdf>
- Goyena, R. (2019). Keselamatan kesehatan Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pos Indonesia Kota Metro. *Ibi Dharmajaya*, 53(26), 26.  
<http://repo.darmajaya.ac.id/266/4/bab 2.pdf>
- Kulsum, K., Muharni, Y., & Mulyawan, M. R. (2020). Penjadwalan distribusi produk dengan metode distribution requirement planning (Studi kasus produk air minum dalam kemasan). *Teknika: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 16(1), 45.  
<https://doi.org/10.36055/tjst.v16i1.7800>
- Kurnia, F., Mattalatta, Syukur, A., & Ilyas, J. B. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136.  
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Mangkunegara. (2017). Analisis SWOT Terhadap Strategi Kebijakan MSDM Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 15(2), 1–23.
- Matondang, I. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Buana Estate kabupaten Langkat. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 82–91.
- Nur Azizah. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia, 30–32.
- Nurhalisah, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 1–130.
- Primayana, K. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 7–15.  
<http://ejournal.ihdn.ac.id/index.php/JPM/article/viewFile/45/54>
- Purwaningsih. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMA N 1 Kota Metro. *Dewantara*, VII, 136–152.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455–468.
- Sari, S. D. R., Susilo, E. A., & Brimantyo, H. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 132–140.  
<https://doi.org/10.26905/jbm.v4i2.1705>
- Sedarmayanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 43–52
- Syaiful Bahri. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, *Jurnal Syarifah Mulyah*. 6, 61–72.