



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 7189-7199

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Lingkungan Kerja , Keadilan Bekerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Keuasan Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang

Henry F. Oktavianus^{1✉} , Stefanie Noviega Bribin Burin² , Anggraeny Paridy³

Mahasiswa Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira

Email: stefanieburin@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penempatan lingkungan, keadilan bekerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kupang. Populasi pada penelitian ini berjumlah 30 responden yang sekaligus menjadi sampel pada penelitian ini. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa penempatan lingkungan, keadilan bekerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dengan hasil regresi linear berganda dalam uji F diperoleh F_{hitung} secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung} untuk masing masing variabel yaitu Lingkungan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja , Keadilan Bekerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan Motivasi Kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja maka variabel Lingkungan, Keadilan Bekerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja Pada PT. Taspen (Persero) Kupang. Dan hasil dari uji determinasi (R^2) dalam penelitian ini menerangkan bahwa 80,4% variabel kepuasan pada PT.Taspen merupakan kontribusi dari tiga variabel yaitu variabel lingkungan, keadilan bekerja dan motivasi kerja pada PT.Taspen (Persero) Kupang.

Kata Kunci : *kepuasan kerja, lingkungan, keadilan bekerja, motivasi kerja*

Abstract

The purpose of this research is to find out whether environmental, work fairness and work motivation have a significant effect on employee job satisfaction at PT.Taspen (Persero) Kupang. The population in this study amounted to 30 respondents who were also the sample in this study. This research method uses multiple linear regression analysis method. The results of the research and the hypothesis show that environmental placement, work equity and work motivation influence simultaneously with the results of multiple linear regression in the F test obtained Fcount simultaneously has a significant effect on job satisfaction while partially through the t test obtained tcount for each variable namely Environment (X1) partially has a significant effect on job satisfaction, Work Equity (X2) partially has a significant effect on job satisfaction and Work Motivation (X3) partially has a significant effect on job satisfaction then the Environment variable, Work Equity and Motivation Work has an effect on the dependent variable Job Satisfaction at PT. Taspen (Persero) Kupang. And the results of the determination test (R2) in this study explain that 80.4% of the variable satisfaction at PT.Taspen is the contribution of three variables, namely environmental variables, work fairness and work motivation at PT.Taspen (Persero) Kupang

Keywords: *job satisfaction, environment, work fairness, work motivation*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam ketercapaian tujuan organisasi. Manusia dapat dikatakan sebagai sumber daya utama atau penggerak dalam mengatur, menyelesaikan dan mengendalikan berbagai permasalahan yang dapat terjadi. Oleh karena itu, organisasi perlu untuk mengetahui cara mengoptimalkan kinerja dari setiap karyawannya. Kinerja karyawan yang baik dapat tercermin dari sikap yang ditunjukkan baik senang ataupun tidak yang biasa disebut kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Lumentut & Dotulong, 2015). Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dialami di dalam perusahaan . Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal (Parimita et al., 2018).

Menurut (Irfan, 2022) dan (Yuliantini & Santoso, 2020) terdapat beberapa faktor yang

dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu lingkungan kerja, keadilan dalam bekerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mendukung terciptanya kepuasan kerja. Kondisi kerja yang baik akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena sangat berperan dalam mengurangi kelelahan dan dapat menghilangkan atau setidaknya mengurangi kebosanan dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerjaan.

Ketika perusahaan memberikan fasilitas yang memadai, misalnya internet yang lancar, ruangan yang nyaman akan membuat karyawan betah saat bekerja dan tidak meninggalkan ruangan karena alasan kurang nyaman. Hal tersebut membuat merasa puas dan akan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan suasana yang kondusif, relasi yang baik tercipta dengan rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas yang mendukung kelancaran pekerjaan, maka dapat mendukung kinerja suatu organisasi (M. Damanik et al., 2023).

Faktor ke dua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keadilan dalam bekerja. Saat karyawan bekerja dan antar sesama rekan kerja merasa bahwa organisasi tidak memberikan keadilan maka kepuasan kerja mereka akan menurun. Dalam hal ini, ketika salah satu karyawan mengambil cuti, dan beban pekerjaannya dilimpahkan ke karyawan lainnya tanpa ada bonus atau tunjangan apapun yang diberikan, maka mereka akan menganggap bahwa organisasi tidak adil dan kepuasan kerja mereka akan menurun. Masing-masing dari karyawan akan berusaha untuk mengambil cuti sehingga mereka tidak perlu merasa terbebani dengan pekerjaan mereka.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terakhir adalah motivasi. Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa "Motivasi adalah suatu proses psikologis yang timbul dan disebabkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang (pegawai itu sendiri). Motivasi menjadi salah satu unsur penting dalam suatu organisasi. Artinya bahwa motivasi harus dimiliki setiap orang (S. Burin et al., 2023).

Dengan adanya motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standard atau bahkan melampaui standard karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan (Mubarqah & Yusuf, 2020).

PT. Taspen (Persero) Kupang. PT. Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (Persero) atau disingkat PT.TASPEN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertugas untuk mengelola Program Asuransi Sosial yang terdiri dari Program Dana

Pensiun dan Tabungan Hari Tua (THT). PT.TASPEN (Persero) perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja setiap karyawan agar akan berdampak ketercapaian tujuan. Pada dasarnya kinerja setiap individu yang menentukan kinerja organisasi secara umum (S. N. B. Burin & Manafe, 2022). Pada penelitian ini akan dilihat pengaruh lingkungan kerja, keadilan dalam bekerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Taspen Kupang.

REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan adanya rasa positif atau kepuasan maupun ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya, yang akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasional (Rejeki, 2015). Peran kepuasan kerja tersebut misalnya seperti, puas dengan promosi yang diberikan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi akan meningkatkan komitmen organisasional (Sakti et al., 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kombinasi kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Ini mencakup berbagai aspek, seperti suhu, pencahayaan, tingkat kebisingan, desain ruangan, interaksi sosial, budaya organisasi, kebijakan perusahaan, dan elemen lainnya seperti kejelasan tugas, keahlian yang dibutuhkan, otonomi, umpan balik, dan hubungan antara pekerjaan dan hasil yang dicapai (Fadhila, Luthfi, dkk 2023).

Keadilan Bekerja

Keadilan organisasional merupakan sebuah persepsi yang dimiliki seseorang tentang kebijakan, perlakuan organisasi terhadap dirinya. Hal ini mencakup tentang keadilan atas kompensasi yang diterima, perhatian atasan, maupun perlakuan atasan terhadap karyawan (Siregar et al., 2020)

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor internal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan, berupaya, dan bekerja menuju pencapaian tujuan pekerjaan yang diinginkan. Motivasi kerja mencakup dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi tingkat energi, ketekunan, serta komitmen individu terhadap tugas dan pekerjaannya. (Fadhila, Luthfi, dkk 2023)

Hipotesis

1. Lingkungan kerja, keadilan dalam bekerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Taspen (persero) cabang Kupang
2. Lingkungan kerja, keadilan dalam bekerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (persero) cabang Kupang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 30 responden yang sekaligus menjadi sampel pada penelitian ini. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Penyebaran data menggunakan kuesioner melalui *google form*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kupang. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

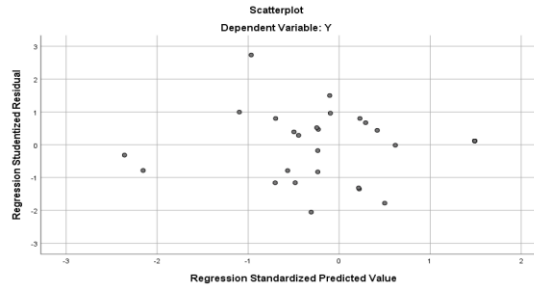
Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0,392	2,551
	X2	0,408	2,449
	X3	0,591	1,692

a. Dependent Variable: Y

Menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel lingkungan, keadilan bekerja dan motivasi < 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar scatter plot, menunjukkan bahwa data menyebar hampir sama merata pada empat kuadran dan tidak membentuk pola tertentu, Dengan demikian, dapat ditentukan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas, yang memungkinkan untuk melanjutkan pemrosesan data penelitian.

Tabel 2

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,063	2,105		0,980	0,336
X1	0,422	0,145	0,382	2,909	0,007
X2	0,424	0,139	0,393	3,055	0,005
X3	0,220	0,093	0,253	2,367	0,026

a. Dependent Variable: Y

Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan sebesar 2,909 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007 atau lebih kecil dari 0,05 (tingkat alfa yang digunakan). Artinya bahwa variabel bebas Lingkungan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sedarmayanti, 2017) dan (Nasution & DR,

2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

PT Taspen tetap meningkatkan lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja antar pegawai, kondisi kerja, keamanan dalam pekerjaan, agar dapat lebih memudahkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan akan berdampak pada kepuasan terhadap karyawan. (Yuliantini & Santoso, 2020) mengemukakan bahwa selain mampu menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan secara produktif, lingkungan kerja yang baik juga mampu untuk memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri mereka Keadilan Bekerja (X2).

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Keadilan Bekerja (X2) sebesar 3,005 dengan tingkat signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05 (5%). Artinya bahwa variabel bebas Keadilan Bekerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016), (Aoliso & Lao, 2018) dan (Herdiyanti et al., 2022) bahwa keadilan bekerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Keadilan bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah suatu konsep keseimbangan yang diharapkan mampu diterapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam memperlakukan karyawan dengan tujuan agar memicu tumbuhnya rasa berkomitmen dalam diri karyawan sehingga dapat menimbulkan adanya rasa puas dalam diri karyawan.

Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 2,367 dengan tingkat signifikansi 0,026 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05. Artinya bahwa variabel bebas Motivasi Kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mubaroqah & Yusuf, 2020) dan (Lumentut & Dotulong, 2015) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian (Manafe et al., 2022) yang mengatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik motivasi kerja karyawan tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Uji F

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig < 0,005$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig > 0,005$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Adapun hasil uji F dengan menggunakan SPSS versi 23, Maka didapatkan hasil sebagai

berikut.

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300,844	3	100,281	40,662	.000 ^b
	Residual	64,122	26	2,466		
	Total	364,967	29			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Berdasarkan pengujian secara simultan diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40,662 dengan sigifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0,05 (5%). Keputusan yang dapat diambil yaitu bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya bahwa variabel Lingkungan (X1), Keadilan Bekerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perlu dipertahankan dan ditingkatkan variabel lingkungan, keadilan dalam kerja, dan motivasi.

Tabel.4

Hasil Uji Regresi Linear Beganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,063	2,105		
	X1	0,422	0,145	0,382	
	X2	0,424	0,139	0,393	
	X3	0,220	0,093	0,253	
a. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini

adalah :

$$Y = 2,063a + 0,382X_1 + 0,393X_2 + 0,253X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut

- a. Konstanta atau Nilai $a = 2,063$ member arti apabila variabel bebas Lingkungan, Keadilan Bekerja, Motivasi Kerja adalah Konstan maka besarnya variabel terikat Kepuasan Kerja karyawan.
- b. Lingkungan (X_1) atau Nilai b_1 memiliki nilai koefisien sebesar 0,382 Hal ini manandakan bahwa koefisien variabel Lingkungan (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Koefisien Kepuasan Kerja Y . Artinya semakin nyaman karyawan itu terhadap lingkungan maka semakin tinggi tingkat Kepuasan kerja karyawan.
- c. Keadilan Dalam Bekerja (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,393 Hal ini manandakan bahwa koefisien variabel Keadilan Bekerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Koefisien Kepuasan Kerja Y . Artinya semakin karyawan itu merasa adanya keadilan dalam bekerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
- d. Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,253 Hal ini manandakan bahwa koefisien variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap Koefisien Kepuasan Kerja Y . Artinya semakin sering atau semakin tingginya karyawan itu merasa termotivasi saat bekerja maka semakin tinggi tingkat Kepuasan Karyawan.

Jadi variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan, Keadilan Bekerja, Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif atau searah terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan.

SIMPULAN

1. Pada uji hipotesis secara Parsial, variabel Lingkungan, Keadilan Bekerja Dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Pada uji hipotesis secara Simultan, variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan. Keadilan Bekerja, dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN(Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*, *m*(1). <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Burin, S., Amaral, M., & Jou Sewa, A. (2023). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *Vol. 12 No. 1 Maret 2023 E - ISSN Pengaruh Nilai Budaya Terhadap Kinerja UMKM Dengan Motivasi*

- Berwirausaha Sebagai Pemediasi (Studi pada UMKM Pendatang dan asli Nusa Tenggara Timur di Kota Kupang).* 12(1), 94–100.
- Burin, S. N. B., & Manafe, D. (2022). *WOMEN AS LEADERS: IMPROVING ORGANIZATIONAL PERFORMANCE THROUGH COMMUNICATION, COMMITMENT, AND ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE KUPANG CITY INVESTMENT AND INTEGRATED SERVICES OFFICE.* 5(2), 152–164.
- Dewi, I., & Sudibya, I. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(6), 254766.
- Fadhila, Luthfi Ayu Nur Fadhila, Kharismasyah Alfato Yusnar, Astuti, H, W. (2023). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Disiplin, dan Keadilan Organisasi.* 8(2), 313–330.
- Herdiyanti, Arta, D. N. C., Yusuf, M., Sutrisno, & Suyatno, A. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 523–530. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2499>
- Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 434–439. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1315>
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.
- M. Damanik, E., Man, S., Sia Niha, S., Sewa Adrianus, J., S. Paridy, A., & Manafe, D. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Alak Kota Kupang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 276–288. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1431>
- Manafe, D., Tisu, R., Augustin, M., & Amaral, L. (2022). The Relationship Between Motivation and Organizational Culture on The Performance Employees Department of Tourism Kupang City Mediated by Job Satisfaction. *Institute of Computer Science (IOCS) Enrichment*; 12(239), 1511–1516.
- Mubaroqah, & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal of Economics and Business Mulawarman University*, 17(2), 222.
- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>

- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.09>
- Rejeki. (2015). Management A Keadilan, Pengaruh Pada, Organisasional Dengan, Organisasional Kerja, Kepuasan Variabel, Sebagai Analisis Journal. *Management Analysis Journal*, 4(4), 319–326.
- Sakti, P., Ermata, Dwi Handoyo, R., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60–68. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>
- 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.
- Siregar, Z. M. E., Syahputra, R., & Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *JSHP: Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 4(2), 82–92. <https://doi.org/10.32487/jshp.v4i2.833>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.