**ANALISIS PERSEPSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. KURNIA MEUBEL KOTA SUKABUMI**

***PERCEPTION ANALYSIS OF EMPLOYEES AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION CV. KURNIA FURNITURE SUKABUMI CITY***

**Eneng Susan1, Faizal Mulia Z2, Asep Muhamad Ramdan3**

Universitas Muhammadiyah Sukabumi1,2,3

[*enengsusan@ummi.ac.id1*](mailto:enengsusan@ummi.ac.id1)

***ABSTRACT***

*This study aims to describe employee perceptions, work environment and job satisfaction. Then to analyze employee perceptions, work environment and employee job satisfaction on CV. Kurnia Furniture Sukabumi City. The reason the researcher conducted this research was because there were problems with employee job satisfaction. The object of this research is employee perception, work environment and employee job satisfaction. The research method used in this research is descriptive and associative using a quantitative approach. The population in this study are all 53 employees using saturated sampling. The type of data used is primary and secondary data, the measurement of this study uses a Semantic Differential scale. The data analysis techniques in this study are validity and reliability tests, multiple linear regression including correlation coefficients, determination and research model testing (F test) and research hypothesis testing (T test). The results of this study indicate that the variable of employee perception and work environment on employee job satisfaction has a value of 0.822 which is included in the criteria for a very strong relationship. The relationship between employee perception variables and employee job satisfaction is 0.676. And the magnitude of the influence of employee perceptions and work environment on employee job satisfaction is 67.6% and 32.4% is influenced by other factors not included in this study.*

***Keyword:*** *Employee Perception, Work Environment, Job Satisfaction*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang persepsi karyawan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kemudian untuk menganalisis persepsi karyawan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada CV. Kurnia Meubel Kota Sukabumi. Alasan peneliti melakukan penelitian ini karena terdapat permasalahan kepuasan kerja karyawan. Objek dari penelitian ini adalah persepsi karyawan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 53 orang dengan menggunakan *sampling jenuh*. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, pengukuran penelitian ini menggunakan skala *Semantic Differential.* Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, regresi linear berganda termasuk koefisien korelasi, determinasi serta pengujian model penelitian (Uji F) dan pengujian hipotesis penelitian (Uji T). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel persepsi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki nilai sebesar 0.822 termasuk dalam kriteria hubungan yang sangat kuat. Hubungan variabel persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0.676. Dan besarnya pengaruh persepsi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 67,6% dan 32,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Persepsi Karyawan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah salah satu asset yang dimiliki oleh sebuah perusahaan yang bertugas merencanakan, mengendalikan setiap apa yang menjadi tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia memiliki perasaan, pikiran, keinginan dan tanggung jawab dalam pekerjaannya, hal ini diperlihatkan melalui kepuasan di perusahaan (Yunita et al., 2020). Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan perlu dikembangkan agar dapat meningkatkan kemampuan kerjanya (Asep Muhamad Ramdan, Yosepa, Hendita, 2020).

Pertumbuhan dan perkembangan pada industri meubel atau *furniture* sangat pesat terbukti dengan banyaknya persaingan dari berbagai perusahaan yang muncul. Maka perusahaan harus mampu bertahan dan bersaing dengan cara memenuhi permintaan pelanggan yang yang terus meningkat. Adanya perkembangan industri sudah pasti melibatkan sumber daya manusia. Perusahaan meubel bergerak di bidang produksi barang dan juga jasa. Perusahaan meubel adalah salah satu perusahaan yang selalu berkembang. Meubel digunakan oleh banyak orang karena begitu banyak manfaat dalam kehidupan sehari-hari. Wujud dari meubel diantaranya kursi, pintu, lemari, peralatan dapur dan peralatan rumah tangga lainnya. Pada umumnya, adanya persediaan meubel karena didukung oleh kebutuhan terhadap manfaat dari meubel tersebut (Sjahrain, 2019).

Kepuasan kerja bisa diperoleh jika karyawan rajin dalam melakukan pekerjaannya dan perusahaan dapat memenuhi keinginan karyawan. Apabila pemimpin dan sesama karyawan tidak saling peduli dan memberi dukungan akan timbul hambatan dalam mencapai kepuasan kerja. Untuk mengatasi hal tersebut maka sebaiknya pemimpin dan karyawan saling memotivasi agar terjalin sebuah hubungan kerja yang baik. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya didapatkan pada saat bekerja saja, tetapi terdapat faktor-faktor lainnya seperti hubungan dengan karyawan lain, pemimpin, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan karyawan pekerjaan dan segala bentuk di lingkungan kerja. Kepuasan merujuk pada terpenuhinya kebutuhan, hasrat dan keinginan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Persepsi dapat diartikan sebagai pendapat seseorang individu terhadap sesuatu objek tertentu. Dalam sebuah perusahaan yang menjadi objek nya adalah kemampuan dan keterampilan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja merupakan salahsatu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Lestari et al., 2017). Persepsi dipengaruhi dengan aspek individual yang berhubungan dengan karakter setiap karyawan dan yang berhubungan dengan suasana lingkungan kerja. Persepsi dapat memberikan kesan pada keberhasilan berkomunikasi (Missa & Rafael, 2020).

Selain persepsi karyawan, lingkungan kerja disebuah perusahaan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja di sebuah perusahaan harus diperhatikan sebaik mungkin karena sangat berpengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja baik dan dapat memenuhi keinginan karyawan dapat mengurangi pelayanan yang kurang baik. Keadaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat membuat karyawan semakin bersemangat untuk melakukan pelayanan yang baik. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap mental dan kepuasan karyawan (Sa’adah et al., 2020). Lingkungan kerja yang baik akan mendorong perusahaan untuk memberikan semangat kerja bagi karyawan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

CV. Kurnia Meubel kota Sukabumi ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Desain dan Pengadaan Interior. Yang mana menawarkan produk dan jasa dari mulai desain konsep, produksi *furniture*, *service furniture*, hingga men-supply segala kebutuhan interior untuk pengadaan. CV. Kurnia Meubel berlokasi di Jl. Selajambe No.8 RT.022/008 Desa Selajambe Kecamatan Cisaat Kabupaten Sukabumi, dan memiliki No Izin SIUP 503.17/408-1847/10-22/PK.HERR-DPMPTSP/2017.

Berdasarkan hasil prakuesioner diatas terhadap karyawan CV. Kurnia Meubel Kota Sukabumi ditemukan adanya permasalahan pada kepuasan kerja karyawan yaitu bahwa adanya permasalahan karyawan terletak pada pernyataan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap pelayanan yang diberikan oleh pimpinann/atasan. Hasil tersebut terlihat pada persepsi karyawan terhadap pelayanan yang dimana karyawan merasa kurang diperhatikan oleh atasan. Adapun penyebab lainnya disebabkan oleh lingkungan kerja terhadap lingkungan kerja non fisik yang dimana karyawan memiliki hubungan kurang baik dengan atasan.

Kepuasan kerja karyawan “adalah tentang perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Jika seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan menunjukkan produktivitas kerja yang baik, sebaliknya karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang rendah maka karyawan tersebut akan menunjukkan produktivitas yang tidak baik pada perusahaannya” (Adi et al., 2018). Kepuasan kerja memiliki peran paling penting diantara kepuasan kerja karyawan kontak. Karena status yang berbeda akan menimbulkan kewajiban dan hak yang berbeda pula sehingga bisa berdampak kepada penurunan atau ketidakpuasan kerja pada karyawan (Z., Faizal Mulia, Nurleni & Sunarya, 2020). Dimensi kepuasan kerja menurut (Lidia Lusri, 2017) diantaranya adalah faktor psikologis, faktor social, faktor fisik dan faktor finansial.

Persepsi merupakan kegiatan memahami informasi lewat perasa, pendessngaran, penciuman dan penglihatan. Persepsi karyawan memiliki perbedaan melihat dari sisi penginderaan. Ada karyawan yang memiliki persepsi positif adapula yang memiliki persepsi negatif yang akan berpengaruh kepada karyawan yang nyata (Rahma, 2018). Persepsi merupakan “penafsiran yang ditangkap individu melalui proses menerima dan mengorganisasikan informasi yang diaplikasikan dalam bersikap dan bertingkah laku. Persepsi yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu tidak terjadi dengan begitu saja. Ada rangkaian proses yang harus dilalui oleh individu tersebut” (Nadar, 2017).

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan merupakan sebuah pendapat yang secara bebas dapat karyawan kemukakan dari segala sesuatu yang mereka lihat dan mereka rasakan di tempat kerja atau disebuah perusahaan. Persepsi hakikatnya proses penilaian individu terhadap suatu objek. Menurut (Mulya et al., 2014) dimensi persepsi yaitu: kinerja, pelayanan, ketahanan, keandalan, karakteristik produk, kesesuaian dengan karakteristik dan hasil.

Lingkungan kerja merupakan “tempat yang secara langsung dihadapi setiap saat oleh para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, maka seharusnya para tenaga kerja akan merasa nyaman, dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan disekitarnya memberikan kenyamanan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, tidak menutup kemungkinan hasil kinerja karyawan akan berkualitas dan selesai pada waktunya” (Sunarsi et al., 2020).

Dari pengertian diatas lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan atau ditempat kerja mulai dari bangunan, faslitas, rekan kerja, tugas-tugas, dan peraturan karyawan. Oleh karena itu kondisi lingkungan kerja harus unggul dari segala aspek agar karyawan bisa bekerja lebih optimal. Untuk mengetahui seberpa besar pentingnya lingkungan kerja bisa dilihat dari dimensi dan indikator yang dijelaskan menurut (S. P. Siagian, 2014) yaitu: Lingkungan Kerja Fisik (bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, tersedianya sarana angkutan) dan Lingkungan Kerja *Non* Fisik (hubungan atasan dengan karyawan, kerjasama antar karyawan).

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul “Analisis Persepsi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Kurnia Meubel Kota Sukabumi”

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan Langkah-langkah ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dang keinginan tertentu. Metode penelitian yang dilgunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017) metode penelitian pada dasarnya merupakan “cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdassarkan hal tersebut empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, *cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan*”. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan Analisa menggunakan regresi linear berganda SPSS 26.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Korelasi Persepsi karyawan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Korelasi antara Persepsi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yaitu 0,822 dapat disimpulkan bahwa Persepsi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan termasuk kedalam kategori hubungan yang Sangat Kuat karena terdapat pada interval 0,80 – 1,000.

**Pengaruh Persepsi Karyawan (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Y)**

Persepsi Karyawan pada CV. Kurnia Meubel Kota Sukabumi sudah cukup baik, mengenai indikator kemampuan perusahaan memberikan layanan yang baik yaitu pelayanan dari atasan harus lebih diperhatikan, karena mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan nilai sebesar 0,769. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka harus memperhatikan dan meningkatkan persepsi karyawan menjadi lebih baik lagi. Dari hasil pengujian hipotesis, diketahui variabel persepsi karyawan (X1) hasilnya menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu (6,203 > 1,67). Dan memiliki taraf nilai signifikansi yang lebih kecil dari batas yaitu 0,000 < 0,05. Artinya Persepsi Karyawan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yunita et al., 2020) dengan judul “Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Penilaian Kinerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semen Padang” menunjukkan bahwa persepsi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Lingkungan Kerja pada CV. Kurnia Meubel Kota Sukabumi sudah cukup baik, tetapi mengenai indikator lingkungan kerja non fisik mengenai hubungan antara atasan dengan karyawan harus ditingkatkan lagi, karena mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan nilai sebesar 0,319. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka harus memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja menjadi lebih baik lagi. Dari hasil pengujian hipotesis, diketahui variabel lingkungan kerja (X2) hasilnya menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu (3,257 > 1,67). Dan memiliki taraf nilai signifikansi yang lebih kecil dari batas yaitu 0,002 < 0,05. Artinya Persepsi Karyawan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sitinjak, 2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)” menunjukkan bahwa persepsi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran persepsi karyawan pada CV. Kurnia Meubel Kota Sukabumi berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pernyataan indikator-indikator persepsi karyawan bahwa persepsi karyawan dapat dikatakan baik. Namun masih ada beberapa indikator yang harus diperhatikan lagi mengenai pelayanan dari atasan. Gambaran lingkungan kerja pada CV. Kurnia Meubel Kota Sukabumi berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pernyataan indikator-indikator persepsi karyawan bahwa persepsi karyawan dapat dikatakan baik. Namun masih ada beberapa indikator yang harus diperhatikan lagi mengenai lingkungan kerja non fisik mengenai hubungan antara atasan dengan karyawan. Gambaran kepuasan kerja karyawan pada CV. Kurnia Meubel Kota Sukabumi berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pernyataan indikator-indikator kepuasan kerja karyawan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan baik. Namun masih ada beberapa indikator yang harus diperhatikan lagi mengenai mengenai hubungan dengan atasan. Dengan memperhatikan persepsi karyawan dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil menunjukkan bahwa persepsi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Kurnia Meubel Kota Sukabumi. Ketika perusahaan dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap karyawan, sehingga nantinya akan menimbulkan rasa kepuasan kerja karyawan. Dimana indikator-indikator persepsi karyawan harus diperhatikan lebih baik agar karyawan dapat bekerja dengan baik.
3. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan sinifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Kurnia Meubel Kota Sukabumi. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja dan semangat pada karyawan. Hal itu tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

**Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan pada penelitian persepsi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Kurnia meubel Kota Sukabumi, maka dari itu peneliti memberikan saran yaitu:

Peneliti berharap dengan dilakukannya penelitian ini mampu dijadikan sebagai acuan untuk bahan perbandingan teori yang telah diajarkan diperkuliahan dan yang sebenarnya terjadi di lapangan. Terlebih lagi mengenai persepsi karyawan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan di CV. Kurnia Meubel Kota Sukabumi.

Secara praktis dengan adanya penelitian mengenai analisis persepsi karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ini peneliti berharap dapat dijadikan perbandingan antara teori dan keadaan yang sebenarnya terjadi diperusahaan dan dapat dijadikan juga sebagai sarana untuk menambah ilmu dan wawasan, memberikan pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini bisa berguna dan dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian tersebut terutama penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia, dan peneliti selanjutnya lebih bisa mengembangkan penelitiannya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Yunita, Kumbara, V. B., & Neldi, M. (2020). Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Semen Padang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *2*(1), 61–62. https://doi.org/10.31933/JEMSI

Yosepa, Asep Muhamad Ramdan, S. (2020). Pengembangan sumber daya manusia (sdm) terhadap tingkat etos kerja karyawan pada hotel santika sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(5), 742.

Sjahrain, U. M. (2019). Peranan perusahaan mebel kayu terhadap pembangunan ekonomi kabupaten gorontalo. *Journal Economics and Business of Islam*, *4*(2), 112.

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 2. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366

Lestari, I. A., Amir, H., & Rohiat, S. (2017). Hubungan Persepsi Siswa Kelas X MIPA di SMA Negeri Se-Kota Bengkulu Tahun Ajaran 2016/2017 tentang Variasi Gaya Mengajar Guru dengan Hasil Belajar Kimia. *ALOTROP Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Kimia*, *1*(2), 113–116. https://ejournal.unib.ac.id/index.php/alotropjurnal/article/view/3525

Missa, P. F., & Rafael, S. J. M. (2020). Persepsi Mahasiswa Akuntansi dan Karyawan di Bidang Akuntansi Tentang Fraud. *Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas*, *8*(2), 107.

Sa’adah, L., Chabibi, M. N., & Rahmawati, I. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi pada Yayasan Pendidikan dan Pembinaan Seribu Warna ( YPP SENA ) Jombang ) INFO ARTIKEL Riwayat Artike A . INTRODUCTION B . LITERATUR REVIEW. *Journal Of Performance Human Resources*, *1*(2), 102.

Adi, I. P., Putra, K., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational CITIZENSHIP BEHAVIOR. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *7*(8), 4467.

nurleli, Faizal Mulia Z, E. (2020). Peran Job Insecurity dan Job Satisfaction terhadap Komitmen Organisasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *2*(2), 228. https://doi.org/10.31539/jomb.v2i2.695

Lidia Lusri, H. S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, *5*(1), 4.

Rahma, tri inda fadhila. (2018). persepsi masyarakat kota medam terhadap penggunaan financial technologi (fintech). *At-Tawassuth*, *3*(1), 646. http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf

Nadar, W. (2017). Persepsi Orang Tua Mengenai Pendidikan Seks Untuk Anak Usia Dini. *Pendidikan Anak Usia Dini*, *1*(2), 80.

Mulya, A. C., Japarianto, D. E., Jurusan, M. M., & Pemasaran, M. (2014). Analisa Persepsi Pelanggan Terhadap Kinerja Agen Properti Dan Pengaruhnya Terhadap Kepercayaan Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Pemasaran Petra*, *2*(1), 2.

Purwati, A. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *2*(1), 77-91.

Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen*, *5*(1), 118–119.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *60*(2), 162–168.