



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 16%

Date: Wednesday, September 28, 2022

Statistics: 456 words Plagiarized / 2925 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG SEROJA DAN TERATAI RSUD DR. SOEGIRI LAMONGAN Nahardian Vica R1, Muhamad Ganda Saputra², Suratmi³, Rafida Alifiyah Yusroh⁴ 1S1 Administrasi Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur 2S1 Administrasi Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur 3S1 Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur 4S1 Administrasi Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur Email: nahardian_vica_r@umla.ac.id _ _Abstrak _ _Job satisfaction is a description of an employee's attitude, whether happy or unhappy with their job.

With the fulfillment nursing job satisfaction the well-being of nurses will be better and increase the nursing services and the nurse's work performance will advance. One of the factors that can improve job satisfaction is the work environment. The purpose of this study was to determine the relationship between work environment with nurse's job satisfaction in the seroja and Teratai room Dr. Soegiri hospital lamongan. The study design uses transversal analytical correlation with the simple random sampling technique. a sample of 43 nurses in the Seroja and Teratai room Dr. Soegiri Hospital Lamongan.

Data collection using questionnaires and data were analyzed using spearman rank test assisted by SPSS version 16.0. The results showed that most of the nurses felt that they were satisfied with the data of 21 nurses (48.8%) driven by a supportive work environment of 22 nurses (51.1%). The results of the spearman rank correlation test show that $r_s = 0.015$ and $p = 0.004$ with $p < 0.05$, then H_1 is accepted, meaning that there is a relationship between the work environment and the nurse's job satisfaction.

It is necessary that there be a renovation of the work space, especially coloring in the work environment to increase morale of the nurse and increase the comfort of the patient's rest. Kata Kunci: **Work Environment, Job Satisfaction** __Abstrak __Kepuasan kerja adalah suatu Gambaran sikap seorang karyawan baik **senang atau tidak senang** terhadap pekerjaannya. dengan terpenuhinya kepuasan kerja perawat maka kesejahteraan perawat akan lebih baik dan meningkatnya pelayanan perawat serta kinerja kerja perawat akan maju. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.

Tujuan penelitian adalah **untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang Seroja dan Teratai RSUD Dr. Soegiri Lamongan.** Desain penelitian menggunakan korelasi analitik cross sectional dengan tehnik Simple Random Sampling. sampel sebanyak 43 perawat di ruang Seroja dan Teratai RSUD Dr. Soegiri Lamongan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data dianalisa **dengan uji spearman rank** dibantu program SPSS versi 16,0. **Hasil penelitian didapatkan sebagian besar** perawat merasa sudah cukup puas dengan data 21 perawat (48,8%) di dorong **dengan lingkungan kerja yang** cukup kondusif yaitu 22 perawat (51,1%).

Hasil uji korelasi spearman rank menunjukkan dimana $r_s = 0,015$ dan $p = 0,004$ dengan $p < 0,05$ maka H_1 diterima artinya ada **hubungan Lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat.** Perlu adanya pembaruan ruangan kerja terutama pewarnaan dalam lingkungan kerja agar meningkatkan semangat kerja perawat serta meningkatkan kenyamanan istirahat pasien. Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja __

PENDAHULUAN Menurut Gorda dalam Dhermawan (2012) kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada akhirnya memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang terhadap imbalan yang didapat, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerjanya. Mangkunegara (2013). Menurut Khan et al. (2012), beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji, promosi, keamanan kerja, kondisi lingkungan kerja, kemandirian pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan menurut Juliansyah (2013), faktor kepuasan kerja diantaranya; pay satisfaction, promotion satisfaction, supervision satisfaction, coworker satisfaction dan satisfaction with the work itself.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh perawat juga baik dan itu juga mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Robbins dalam Fathonah dan Utami (2012) bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerjanya nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan meningkatkan stres kerja pada perawat. Perawat pada saat ini mengharapkan rumah sakit agar memberikan lingkungan kerja yang aman, terjamin dan sehat.

Akan tetapi banyak pemberi kerja menganggap kecelakaan dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai hasil kerja yang tidak diinginkan yang tidak dapat dihindari. Pemikiran ini mungkin masih lazim di banyak lokasi industri di banyak negara berkembang. Di negara berkembang seperti Indonesia banyak terdapat masalah kesehatan, keselamatan dan keamanan yang disignifikan di tempat kerja. Sedarmayanti (2014). Oleh karena itu perawat merasa perlu mendapat faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik, salah satu faktor pendukung tersebut ialah lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2012) dengan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja menemui Hasil korelasi 0,464 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. pada penelitian yang dilakukan Yunanda (2012) dengan hasil nilai R square menunjukkan nilai sebesar 0,172 % atau 17,2%. Artinya bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Berdasar hasil survei peneliti di lapangan melalui wawancara dengan 5 orang perawat, 1 diantaranya mengatakan sudah cukup puas dengan lingkungan yang ada dan 3 diantaranya

mengatakan tidak puas di karenakan dekorasi di ruang kerja perawat maupun ruang pasien kurang rapi serta pewarnaan ruangan yang kurang baik dapat menyebabkan perawat mudah bosan yang akan memicu perawat cepat lelah terhadap pekerjaan, dan 1 responden mengatakan bahwa untuk jaga pagi dan malam tidak mendapatkan konsumsi sehingga waktu pelayanan kepada pasien tersita karena digunakan untuk mencari konsumsi.

Dari latar belakang yang telah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Seroja dan Teratai RSUD Dr.Soegiri Lamongan".

METODE PENELITIAN Desain penelitian dalam penelitian ini menggunakan rancangan penelitian analitik dengan pendekatannya cross sectional. Populasi Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang Seroja dan Teratai RSUD DR.Soegiri Lamongan dan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian perawat di ruang Seroja dan Teratai RSUD DR.Soegiri Lamongan sebanyak 43 perawat selama bulan Februari – Maret 2021. Pengambilan data menggunakan kuesioner tertutup.

Variabel independent adalah lingkungan kerja. Variabel dependennya adalah kepuasan kerja perawat. Analisis Penelitian menggunakan uji Spearman Rank. HASIL dan PEMBAHASAN Data umum Karakteristik Perawat berdasarkan Jenis Kelamin Tabel 4.1 Distribusi perawat berdasarkan jenis kelamin di Ruang Teratai dan Seroja RSUD Dr. Soegiri Lamongan 2021

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-Laki	18	41.86%
2	Perempuan	25	58.13%
	Total	43	100

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan hampir sebagian perawat berjenis kelamin perempuan yaitu 25 perawat (58.13%) dan hampir sebagian perawat berjenis kelamin laki-laki yaitu 18 perawat (41.86%). Karakteristik Perawat berdasarkan Umur Tabel4.2

Distribusi perawat berdasarkan umur di Ruang Teratai dan Seroja RSUD Dr. Soegiri Lamongan 2021

No	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1	21-30 tahun	23	53.48%
2	31- 40 tahun	16	37.2%
3	>40 tahun	4	9.3%
	Total	43	100

Berdasarkan tabel 4.2 didapatkan umur Perawat hampir sebagian 21-30 tahun dengan persentase 53.48% (23 perawat), sedangkan sebagian kecil umur perawat berada di rentang usia > 40 tahun dengan presentase 9.3% (4 perawat). Karakteristik Perawat berdasarkan Pendidikan Tabel4.3 Distribusi Perawat berdasarkan pendidikan di Ruang Teratai dan Seroja RSUD Dr. Soegiri Lamongan 2021

No_Pendidikan_Frekuensi_Persentase (%) _1_D3_26_60.46% _2_S1_17_39.53%
_Total_43_100_ Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berpendidikan D3 yaitu sebanyak 26 perawat (60.46%). Dan hampir sebagian berpendidikan S1 yaitu sebanyak 17 perawat (39.53%) .

Karakteristik perawat berdasarkan lama kerja Tabel 4.4 Distribusi perawat berdasarkan lama kerja di Ruang Teratai dan Seroja RSUD Dr. Soegiri Lamongan 2021 No_Lama Kerja_Frekuensi_Persentase (%) _1_< 1 tahun_5_11.62% _2_1-3 tahun_17_39.53%
3>3 tahun_21_48.83% _Total_43_100_ Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa hampir sebagian perawat bekerja selama > 3 tahun yaitu sebanyak 21 perawat (48.83%), sedangkan sebagian kecil perawat bekerja selama < 1 tahun yaitu sebanyak 5 perawat (11.62%). Data khusus Lingkungan kerja Tabel 4.5 Identifikasi lingkungan kerja perawat di ruang Seroja dan Teratai RSUD Dr. Soegiri Lamongan 2021.

No_Lingkungan_Frekuensi_Persentase(%) _1_Baik_8_18.6% _2_Sedang_22_51.2%
_3_Buruk_13_30.2% _Total_43_100_ Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa hampir sebagian perawat menilai lingkungan kerja sedang yaitu 51.2% (22 perawat), sedangkan sebagian kecil lingkungan kerja baik yaitu 18.6% (8 perawat). Kepuasan Kerja Perawat Tabel 4.6 Identifikasi tingkat Kepuasan Kerja Perawat di ruang Seroja dan Teratai RSUD Dr. Soegiri Lamongan 2021. No_Kepuasan kerja perawat_Frekuensi_Persentase(%) _1_Tinggi_12_27.9% _2_Sedang_21_48.8% _3_Rendah_10_23.3% _Total_43_100_

Berdasarkan tabel 4.6

dapat dijelaskan bahwa hampir sebagian perawat menilai kepuasan kerja sedang yaitu 48.8% (21 perawat) dan sebagian kecil kepuasan kerja rendah yaitu 23.3% (10 perawat).

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Tabel 4.7 Tabulasi Silang Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Seroja dan

Teratai RSUD Dr. Soegiri Lamongan 2021.

	Total	No																									
Lingkungan Kerja	Tinggi	Sedang	Rendah	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%																
1	Baik	6	75	2	25	0	0	8	100	2	Sedang	4	18.2	13	59.1	5	22.7	22	100	3	Buruk	2	15.4	6	46.2	5	38.5

Hasil Uji rs = 0,015 dan p = 0,004 Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 43 perawat, hampir sebagian kepuasan kerja tinggi 27.9% (12 perawat) dengan kondisi lingkungan kerja yang baik 100% (8 perawat). Sedangkan kepuasan kerja rendah yaitu 23.3% (10 perawat) dengan kondisi lingkungan kerja buruk yaitu 100% (13 perawat). Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan Uji Spearman rho dengan bantuan SPSS versi 16,0 didapatkan nilai $\alpha = 0,05$ dimana $r_s = 0,015$ dan $p = 0,004$ dengan $p < 0,05$ maka H_1 diterima artinya ada hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat.

Lingkungan kerja Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.5 hampir sebagian perawat menilai bahwa lingkungan kerja di sekitar mereka sudah cukup kondusif dengan data yang diperoleh yaitu 51,2% (22 perawat), dengan tersedianya fasilitas dan kelengkapan alat kerja yang memadai banyak perawat sudah cukup nyaman untuk melakukan pekerjaan serta memberikan pelayanan kepada pasien, ruangan dan perlengkapan yang disediakan sudah cukup lengkap untuk mempermudah perawat melakukan pekerjaan mereka, lama kerja juga mempengaruhi tingkat kepuasan, dimana perawat yang senior atau yang bekerja lebih lama mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi daripada perawat yang baru masuk kerja. Sedangkan 30,2% (13 perawat) berpendapat lingkungan kerja yang buruk.

Menurut Sedarmayanti dalam Sari (2016) "kondisi lingkungan kerja dinyatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara sehat, aman dan nyaman". Karena biasanya orang akan bersemangat untuk bekerja apabila kondisi tubuhnya baik serta lingkungan kerjanya baik secara fisik maupun non fisik dan sesuai dengan yang mereka harapkan, lingkungan kerja dapat menciptakan gairah kerja sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat dan akan mencapai hasil yang memuaskan dan begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan semangat kerja perawat sehingga berdampak pada kinerja perawat.

Berdasarkan dari fakta dan teori di atas menganggap kondisi lingkungan buruk 30,2%, hal ini perlu sebagai pertimbangan bagi pihak manajemen rumah sakit agar dapat merenovasi atau menyegarkan kembali pewarnaan lingkungan kerja. Pewarnaan ruangan berhubungan sangat erat antara perawat maupun pasien,

warna kuning mendominasi ruangan rawat inap Seroja dan Teratai, warna tersebut tidak pernah diperbarui beberapa tahun. Dengan pewarnaan yang dingin dan lembut dipandang, diharapkan dari meningkatnya semangat kerja perawat dan akan berbanding lurus dengan meningkatnya pelayanan kesehatan kepada pasien, sehingga pasien dapat tertangani dengan baik dan memberikan penilaian yang baik dari masyarakat kepada Rumah Sakit. Kepuasan Kerja Perawat Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.6

dari 43 responden, didapatkan hasil bahwa hampir sebagian perawat 48,8% (21 perawat) merasa sudah cukup puas terhadap lingkungan kerja yang disediakan oleh Rumah Sakit, perawat dengan kepuasan tinggi sebanyak 27,9% (12 perawat), dengan demikian dapat digambarkan **kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit** secara keseluruhan sudah cukup baik hanya saja masih belum terpenuhi semuanya. Sedangkan kepuasan kerja rendah terdapat 23,3% (10 perawat) sebagian kecil perawat menganggap kurangnya manajemen Rumah Sakit dalam memberikan kebutuhan perawat untuk memenuhi kebutuhan kerjanya.

Menurut As'ad dalam Suhaji (2012) terpenuhinya faktor kepuasan kerja yaitu terpenuhinya keinginan perawat terhadap kebutuhan kerja yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi, dalam hal instansi perlu memperhatikan dengan serius masalah faktor kepuasan karena dengan terpenuhinya faktor-faktor kepuasan maka kesejahteraan perawat akan lebih baik dan kemajuan pelayanan perawat serta kinerja kerja perawat akan maju. Dari hasil penelitian pada tabel 4.6 **perawat dengan kepuasan kerja** rendah di dapatkan 23.3% (10 perawat) hal ini dikarenakan **faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja** kurang terpenuhi salah satunya adalah interaksi antara perawat dengan atasan maupun perawat dengan perawat, **pada perawat di ruang** Seroja dan teratai menunjukkan interaksi yang masih kurang, dengan interaksi yang baik perawat akan merasa lebih mudah memahami perintah serta keinginan atasan dan giat dalam bekerja.

Interaksi yang kurang menyebabkan merosotnya semangat dan gairah kerja, kemungkinan akan terjadi kesalahan dalam memahami tugas dan menurunnya produktifitas kerja sehingga pelayanan yang dibutuhkan pasien tidak akan tercapai secara maksimal. **Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja** Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan dari 43 perawat (100%) hampir sebagian perawat merasa sudah cukup puas dengan data 48,8% (21 perawat) yang di dorong **dengan lingkungan kerja yang** cukup kondusif yaitu 22 perawat (100%).

Sedangkan kepuasan kerja rendah sebesar 23,3%(10 perawat) **dengan lingkungan kerja yang** buruk sebesar 13 perawat (100%). Berdasarkan hasil penelitian dengan

menggunakan Uji Spearman rho dengan bantuan SPSS versi 16,0 didapatkan nilai $\rho = 0,05$ dimana $r_s = 0,015$ dan $p = 0,004$ dengan $p < 0,05$ maka H_1 diterima artinya ada hubungan Lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat. Lingkungan kerja sendiri menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi, atau sirkulasi udara alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja serta promosi jabatan (sedarmayanti 2009).

Rumah Sakit telah memberikan kesempatan setiap perawat untuk mengikuti promosi jabatan, perusahaan memberikan keselamatan dan keamanan kerja kepada karyawan. Kemudian mengenai kondisi kerja seperti ruang, suhu, warna, ventilasi udara yang memberikan kenyamanan pada sebagian besar perawat. Begitu pula dengan pimpinan perusahaan dengan melakukan pengawasan atau monitoring dari setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh perawat.

Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja memiliki artian bahwa perawat akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja. Sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini dapat menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Tentu saja kepuasan kerja tidak datang dengan sendirinya, disamping dengan adanya kemauan dan usaha dalam diri perawat, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.

Dari fakta dan teori di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata perawat di ruang Seroja dan teratai RSUD Dr. Soegiri Lamongan sudah puas dengan lingkungan yang diberikan oleh manajemen Rumah Sakit, sehingga diharapkan adanya pelayanan yang maksimal kepada pasien. SIMPULAN Kesimpulan Lingkungan kerja perawat sudah cukup kondusif di Ruang Seroja dan Teratai RSUD Dr. Soegiri Lamongan. Hampir seluruh perawat di Ruang Seroja dan Teratai RSUD Dr. Soegiri Kabupaten Lamongan cukup puas kepada lingkungan kerja yang disediakan.

Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Seroja dan Teratai RSUD Dr. Soegiri Kabupaten Lamongan. Saran Bagi institusi pendidikan Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk menambah wawasan terutama dalam hal mengetahui informasi tentang upaya meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif, mengetahui program-program Rumah Sakit dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja perawat. Bagi Institusi Pelayanan Kesehatan Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi Rumah Sakit selaku pemberi pelayanan kesehatan dalam memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif kepada perawat.

Sehingga perawat dapat bekerja lebih giat dan optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Bagi Perawat Perawat perlu meningkatkan kinerjanya dalam lingkungan kerja yang kurang kondusif ataupun dalam lingkungan yang sudah baik dan kondusif, sehingga masyarakat dan pasien merasa puas kepada perawat atas kinerja dan pelayanan yang sudah di berikannya. Bagi Peneliti Diharapkan penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga ting kat kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Soegiri lamongan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dan I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiatha Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.6 No.2 Desi Kurnia Putri, Drs. Nawazirul Lubis2 M.M, Drs. Wahyu Hidayat3 M.Si 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Kota Semarang Fathonah, Siti dan Ida Utami. 2010.

Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi. *E-journal STIE AUB Surakarta* Khan, AH, Muhammad MN, Muhammad A, Wasim H. 2012. "Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan". *African Journal of Business Management*, Vol.6, hal 2697-2705. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Sari, putri dewi. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Grand Rocky Bukit Tinggi*.

Fakultas Pariwisata dan perhotelan. Universitas Negri Padang Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Cetakan ke-7. Bandung: Refika Aditama Suhaji, Titis Melani. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi "Yayasan Pharmasi" Semarang)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala. Semarang Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*.

Cetakan ke- Jakarta: Kencana

INTERNET SOURCES:

<1% - adoc.pub > hubungan-pendidikan-dan-kinerja-dengan
<1% - www.amhsr.org > articles > relationship-between
<1% - www.ncbi.nlm.nih.gov > pmc > articles
<1% - penntoday.upenn.edu > news > supportive-work
<1% - www.researchgate.net > publication > 335349505_THE
<1% - www.maxmanroe.com > vid > karir
<1% - digilib.unisayogya.ac.id > 2520 > 1
<1% - lppm.uml.ac.id > wp-content > uploads
<1% - digilib.unmuhjember.ac.id > files > disk1
<1% - statistikapedia.com > artikel > uji-korelasi-rank

<1% - www.kajianpustaka.com › 2021 › 01
1% - konsultaskripsi.com › 2020/06/07 › teori-peran
<1% - www.ekrut.com › media › 6-cara-membuat-lingkungan
1% - www.researchgate.net › publication › 322085682
<1% - www.neliti.com › publications › 186177
<1% - www.ilo.org › wcm5 › groups
<1% - repository.usd.ac.id › 7582/2/011334069_Full
<1% - eprints.umm.ac.id › 37767 › 2
<1% - adoc.pub › bab-iii-metode-penelitian-menggunakan
<1% - eprints.umm.ac.id › 38894 › 4
<1% - text-id.123dok.com › document › oz1eo8l3y-distribusi
<1% - jurnal.unimor.ac.id › JSK › article
<1% - text-id.123dok.com › document › 7q05golvy-umur
<1% - journal.um-surabaya.ac.id › index › JKM
<1% - www.researchgate.net › publication › 343157295
<1% - ojs.uma.ac.id › index › diversita
<1% - www.sehatq.com › artikel › gambaran-lingkungan-kerja
<1% - aido.id › health-articles › tidak-hanya-menjaga
<1% - kompetensi.info › kompetensi-kerja › kondisi-kerja
<1% - www.materibelajar.id › 2016 › 04
<1% - www.perawathomecare.web.id › info › gambaran
<1% - text-id.123dok.com › document › wyeoedm7q-teori
<1% - jdk.ulm.ac.id › index › jdk
<1% - 123dok.com › article › semangat-gairah-kerja
<1% - lib.ui.ac.id › file
1% - eprints.stainkudus.ac.id › 132/5/5
1% - 103.111.125.15 › index › benefita
1% - www.researchgate.net › publication › 328619995
<1% - www.coursehero.com › file › p80ah0a
<1% - www.researchgate.net › publication › 348841682
<1% - repository.itsk-soepraoen.ac.id › 292 › 6
<1% - eprints.ums.ac.id › 83155 › 11
1% - eprints.stainkudus.ac.id › 2473/10/10
1% - ejournal.lldikti10.id › index › benefita
<1% - www.academia.edu › en › 31459296
1% - journal.umy.ac.id › index › bti
<1% - www.researchgate.net › publication › 260318732
<1% - www.coursehero.com › file › 157574448
<1% - www.unp.ac.id › pages › fakultas_fpp
<1% - adoc.pub › faktor-faktor-yang-mempengaruhi

1% - opac.perpusnas.go.id > DetailOpac