

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEPALA KAMPUNG NEGERI KEPAYUNGAN KECAMATAN PUBIAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Slamet Supriadi¹, Suharto^{2*}, Marhaban Sigalingging³

Universitas Muhammadiyah Metro

*E-mail Penulis Korespondensi: hartoumm@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas lingkungan kerja serta komitmen organisasi terhadap variabel di Kantor Kepala Kampung Negeri Kepayungan Kecamatan Pubian, Lampung Tengah. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang menyebarkan kuisioner kepada 63 Pegawai di Kantor Kepala Kampung Negeri Kepayungan Kecamatan Pubian Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi parsial dan simultan. Temuan penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerjadan komitmen organisasiberpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of work environment and organizational commitment (independent variables) on job satisfaction (dependant variable) at Head Village Office of Pubian Sub-district, Lampung Tengah Regency. This research is a quantitative descriptive study that distributing questionnaires to 63 employees at Head Village Office of Pubian Sub-district, Lampung Tengah Regency. This research uses multiple linear regression analysis and simultant test. The results shows that the work environment had a positive and significant effect on employee job satisfaction of 0,129 and organizational commitment had a positive and significant effect on employee job satisfaction of 0,669. Work environment and organizational commitment together had a positive and significant effect on employee job satisfaction by 45%.

Keywords: Work Environment, Organizational Commitment, Job Satisfaction

diterima	6 April 2022	direview	11 April 2022	diterbitkan	26 April 2022
----------	--------------	----------	---------------	-------------	---------------

I. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai organisasi pelayanan publik, Kantor Kepala Kampung memerlukan Sumber Daya Manusia yang berpotensi dan profesional untuk meningkatkan

kepuasan masyarakat yang menjadi salah satu standar pelayanan minimal. Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen penting organisasi yang dapat menstimulasi perubahan sumber daya lainnya (Márcio, et al., 2021). Sumber

daya manusia berpengaruh pada kinerja dan kemampuan organisasi organisasi.

Pegawai akan bekerja dengan penuh semangat jika ia mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Pegawai cukup berperan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Karena pegawai yang puas cenderung bekerja lebih relevan dan bermanfaat sehingga organisasi dapat mencapai keunggulan bersaing. Norazmi et al., (2020), memiliki pendapat bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap sikap pegawai atas pekerjaannya, situasi kerja, dan kolaborasi antara atasan dan bawahan.

Selain itu, faktor komitmen organisasi tidak bisa diabaikan. Al-Jabari & Ghazzawi (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi meliputi bentuk sikap, yang didefinisikan sebagai (1) keinginan yang ada untuk tetap menjadi bagian organisasi; (2) keinginan untuk menjadi sosok dengan yang diinginkan organisasi dan (3) keyakinan serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Artinya, komitmen organisasi ialah sikap yang mencerminkan loyalitas pegawai dan keseluruhan proses untuk anggota organisasi mencurahkan perhatian pada keberhasilan organisasi.

Berdasar dari uraian ringkas tersebut, maka rumusan masalahnya seperti berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja bagi kepuasan kerja pegawai di Kantor Kepala Kampung Negeri Kepayungan Kecamatan Pubian Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi bagi kepuasan kerja pegawai di Kantor Kepala Kampung Negeri Kepayungan Kecamatan Pubian Kabupaten Lampung Tengah?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama bagi kepuasan kerja pegawai di Kantor Kepala Kampung

Negeri Kepayungan Kecamatan Pubian Kabupaten Lampung Tengah?

Menurut Junaidah et al. (2021), lingkungan kerja meliputi seluruh hal yang berada di sekeliling pegawai dan mempengaruhinya dalam melaksanakan kewajiban yang diterima. Pendapat Prezerakos et al. (2015); Yuan & Muhammad (2020), indikator dari lingkungan kerja antara lain aneka warna ruangan, kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, musik, kebisingan, dan jaminan terhadap keamanan.

Sedangkan menurut Thushel (2015) konstruk dari lingkungan kerja antara lain:

1. Kondisi Kerja

Kondisi fisik berkaitan dengan ruang kerja, pertukaran udara, alat kerja, dan lain-lain. Sedangkan kondisi kejiwaan adalah keadaan yang mempengaruhi kepuasan kejiwaan, seperti kekerabatan yang serasi, peluang untuk berkembang dan lain-lain.

2. Keamanan dalam Pekerjaan

Maksud dari keamanan dalam pekerjaan ialah adanya jaminan keselamatan saat bertugas, seperti kemanusiaan, adil, dan bebas dari ancaman pemutusan kerja, dan bebas dari prasangka negatif lainnya.

Lingkungan kerja adalah sebab lain yang berasal dari diri-sendiri, baik secara fisik maupun mental, dalam suatu kumpulan manusia. Begitu juga yang diyakini secara komprehensif oleh Audrey & Dhyah (2017), bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekeliling pegawai, baik secara fisik maupun mental dan dapat memperbaiki kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disintesis bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan adanya sesuatu yang memiliki posisi di sekitar pekerjaan dan berpeluang untuk mempengaruhi pekerjaan karyawan baik kondisi fisik maupun psikologis.

Suharto & J Nusantoro (2018) menjabarkan komitmen terhadap organisasi yaitu tingkatan seorang pegawai memihak suatu organisasi beserta tujuan-tujuannya, dan keinginannya memelihara keanggotaannya. Sedangkan Akbarzadeh & Rezghi (2014); Suharto. (2017). berpendapat, komitmen organisasai ialah loyalitas pegawai pada organisasi dengan menerima sasaran-sasaran dan makna organisasi, dan memiliki kerelaan untuk berusaha menjadi bagian serta bertahan dalam organisasi.

Komitmen organisasi merupakan hal penting dalam suatu organisasi dalam menjaga operasional organisasi apa saja bentuk organisasinya (Celep& Eler, 2012). Komitmen memperlihatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja dan mengabdikan pada perusahaan. Menurut Helena & Harsha (2019). secara konseptual komitmen pegawai ditandai dengan tiga faktor:

1. Adanya keinginan yang kuat atas kehadiran orang lain untuk ikut serta mencapaitujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Memiliki kemauan untuk melakukan upaya yang besar demi organisasi
3. Mempunyai semangat besar untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Atas uraian singkat tersebut, maka dapat disintesis bahwa komitmen organisasi ialah sampai tingkat mana seseorang dapat memberi mengidentifikasi diri sebagai anggota dari organisasi tertentu dan berkemauan melanjutkan partisipasi untuk mencapai tujuan-tujuannya, serta berkeinginan memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Viricket al. (2010); Ferdinando & Salvatore (2020). kepuasan kerja bersifat sangat pribadi, dan diketahui adanya perbedaan satu sama lain. Semakin sesuai suatu kegiatan dengan yang diinginkan, maka kepuasan yang didapa akan semakin besar. Artinya kepuasan di dapat adalah hasil penilaian

tentang rasa suka atau kurang suka dalam pekerjaan.

Menurut Ketut et al., (2018); James & Bred (2007) indikator kepuasan kerja terdiri dari:

1. Substansi pekerjaan, pegawai akan merasa puas jika isi pekerjaannya menarik dan berpeluang terhadap kesempatan belajar dan bertanggung jawab.
2. Supervisi, munculnya perhatian dari pimpinan membuat pegawai merasa dirinya adalah bagian penting organisasi dan hal ini akan memperbaiki kepuasan kerja.
3. Organisasi dan manajemen, yang menciptakan keadaan kerja yang konstan dapat memberikan kepuasan kepada pegawai.
4. Adanya peluang untuk berkembang, peluang terhadap pengalaman dan meningkatnya potensi diri yang dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai.
5. Gaji dan manfaat bidang finansial lainnya seperti intensif, jika dapat memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga, dan lingkungan sosial.
6. Dukungan antar rekan kerja dan saling memperhatikan dalam kontek lingkungan kerja yang nyaman.
7. Atmosfer pekerjaanyang menciptakan keadaan saling dung.

Berdasarkanpenjabaran, maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah penilaian yang mendeskripsikan rasa suka atau tidak senang, puas atau kurang puas ketika menyelesaikan pekerjaan. Setiap perseorangab mempunyai strata kepuasan yang tidak sama sesuai standar nilai yang diikuti.

Secara rinci hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga bahwa lingkungan kerja ada berpengaruh nyata atas kepuasan kerja pegawai Kantor Kepala Kampung.

2. Diduga bahwa komitmen organisasi ada pengaruh nyata atas kepuasan kerja pegawai Kantor Kepala Kampung.
3. Diduga bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi ada pengaruh nyata secara bersama-sama atas kepuasan kerja pegawai Kantor Kepala Kampung.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini membatasi permasalahan hanya pada rumusan masalah. Desain penelitiannya mencakup variabel independent X serta variabel dependen Y, yakni lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

Sampel populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 orang sesuai dengan jumlah pegawai di Kantor Kepala Kampung Negeri Kepayungan Kecamatan Pubian Kabupaten Lampung Tengah.

Lingkungan kerja berkenaan dengan seluruh hal yang dapat diamati dan terdapat di sekitar pekerjaan dan mampu memberi pengaruh atas karyawan ketika melaksanakan tugas, baik kondisi fisik maupun psikologis.

Peneliti mengambil indikator dari lingkungan kerja berdasarkan perpaduan dari pendapat Ignatius Junaidah et al. (2021); Prezerakos & Moisoglou (2015), dimana indikator lingkungan kerja adalah:

Fisik:

1. Ruang kerja
2. Peralatan kerja
3. Pewarnaan
4. Kebersihan
5. Penerangan
6. Pertukaran Udara
7. Musik
8. Kebisingan

Psikologis:

1. Hubungan yang harmonis
2. Keamanan dalam pekerjaan

Komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana bagian dari

organisasi dapat diidentifikasi oleh seseorang, serta berkeinginan untuk melakukan dan meneruskan partisipasi untuk mencapai tujuan-tujuannya, serta berkeinginan tetap menjaga diri di dalam keanggotaan organisasi.

Akbarzadeh & Rezghi (2014), mengatakan bahwa komitmen karyawan secara konseptual ditandai oleh :

1. Adanya kepercayaan bagi seseorang untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Adanya usaha yang berkesinambungan terhadap keberadaan dan kemajuan organisasi
3. Adanya upaya yang dapat dipertanggung-jawabkan atas keberadaan seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Kepuasan kerja adalah deskripsi dan penilaian atas kesukaan seseorang terhadap pekerjaan dan memiliki sifat individual. Masing-masing individu memiliki derajat kepuasan yang tidak sama sesuai standar nilai yang disepakati. Penilaian yang dianggap makin tinggi, maka tingkat kepuasan juga makin besar.

Menurut Suharto et al. (2019); Norazmi & Abdul (2020) indikator dari kepuasan kerja:

1. Substansi
2. Manajemen ataupun organisasi
3. Peluang terhadap kemajuan
4. Manfaat finansial dan keuntungan lainnya
5. Rekanan kerja

Dari operasionalisasi variabel tersebut diatas pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert-Hayes (2017). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan, skala interval, dimana dari butir-butir instrumen yang diajukan kepada sampel, disiapkan alternatif jawaban berikut:

1. Ceklis jawaban (a) dengan skor 5
2. Ceklis jawaban (b) dengan skor 4
3. Ceklis jawaban (c) dengan skor 3

4. Ceklis jawaban (d) dengan skor 2
5. Ceklis jawaban (e) dengan skor 1

Data dihimpun menggunakan observasi, wawancara, kuisisioner, dan dokumentasi. Daftar pertanyaan responden berupa angket atau kuisisioner. Kualitas daftar angket penelitian dilakukan melalui uji validitas butir dan uji reliabilitas Ghozali, I. (2013). Kuisisioner berisi 45 butir pernyataan,

Teknik analisis data yang dipakai antara lain:

1. Analisis Deskriptif

Dilakukan dengan menciptakan tabulasi data secara berkelompok. Penggolongan data dilakukan menggunakan distribusi frekuensi Ghozali, I. (2013).

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

Keterangan:

- I = Interval
- NT = Nilai Tinggi
- NR = Nilai Rendah
- K = Kelas

2. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + E_t$$

Keterangan:

- \hat{Y} = Kepuasan Kerja Pegawai
- α = Parameter
- β_1 = Koef. Regresi
- β_2 = Koef. Regresi
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Komitmen Organisasi

jawaban responden diolah program SPSS 20. Item pernyataan disebut valid jika nilai r hitung > r tabel dan dikatakan reliabel jika nilai koef. Alpha > 0,60. Jika butir pernyataan sudah valid dan reliabel maka kuisisioner tersebut sudah bisa digunakan untuk menghimpun data.

E_t = Error term

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan cara Parsial (t) dan Simultan (F). Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat memakai uji t pada derajat kepercayaan 95% yaitu $\alpha = 0,05$. Hipotesis diterima jika nilai $sig < \alpha = 0,05$.

Uji Simultan dilakukan untuk mengetahui kebersamaan pengaruh dari variabel bebas menuju variabel terikat memanfaatkan Uji F melalui derajat keyakinan 95% yaitu $\alpha = 0,05$. Hipotesis diterima jika nilai $sig < \alpha = 0,05$.

Tabel 1. Pedoman Konsultasi Koefisien Korelasi (Tabel Signifikansi)

Interval Koefisien	Derajat Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat Lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,60	Agak Kuat
0,61 – 0,80	Kuat
0,81 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2003)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN
Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil OLS

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.160	4.612		.902	.371
	Lingk. Kerja	.129	.060	.242	2.150	.036
	Komit. Organisasi	.669	.147	.511	4.537	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

1. $A = 4,160$ mempunyai makna, jika lingkungan kerja maupun komitmen
2. $\beta_1 = 0,129$ maksudnya jika lingkungan kerja berubah naik 1 satuan dan komitmen organisasi tidak berubah maka kepuasan kerja naik sebesar 0,129 satuan.
3. $\beta_2 = 0,669$ berarti, jika komitmen organisasi ditingkatkan 1 persen, lingkungan kerja konstan maka kepuasan kerja naik menjadi 0,669 persen.

organisasi dianggap konstan maka kepuasan kerja 4,160

Dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi X_2 lebih tinggi dari pada nilai koefisien regresi X_1 . Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa kontribusi variabel komitmen organisasi lebih besar bila dibanding lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pada Kantor Kepala Kampung Negeri Kepayungan Kecamatan Pubian Kabupaten Lampung Tengah.

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.160	4.612		.902	.371
	Lingk. Kerja	.129	.060	.242	2.150	.036
	Komit. Organisasi	.669	.147	.511	4.537	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Uji Parsial dibuat untuk mencari mengetahui ada tidaknya pengaruh yang berarti dari variabel terikat atas menggunakan uji t pada derajat keberartian 95% atau $\alpha = 0,05$. Hipotesis diterima bila

nilai sig. $< \alpha = 0,05$. Berdasarkan data di atas diketahui nilai sig. lingkungan kerja sebesar 0,036 dan sig. komitmen organisasi 0,000 yakni kurang dari nilai α 0,05 ke arah positif. Temuan ini ini berarti lingkungan

kerja dan komitmen organisasi masing-masing terdapat keberartian positif terhadap kepuasan kerja.

Atas dasar uraian tersebut maka menjawab pernyataan hipotesis bahwa:

- 1) Lingkungan kerjammemiliki keberartian dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kepala Kampung

b. Uji Simultan (Uji F)

- Negeri Kepayungan Kecamatan Pubian Kabupaten Lampung Tengah
- 2) Komitmen organisasisangat berarti dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kepala Kampung Negeri Kepayungan Kecamatan Pubian Kabupaten Lampung Tengah.

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regres.	1215.151	2	607.576	24.530	.000 ^b
	Res.	1486.118	60	24.769		
	Total	2701.270	62			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Lingkungan_Kerja

Uji bersama-sama Simultan dilakukan untukmengetahui ada tidaknya keberartian p antara variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan uji F pada taraf kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Hipotesis diterima bila nilai $\text{sig} < \alpha = 0,05$.

Berdasarkan data, diketahui angka sig.nilainya 0,000 kurang dari nilai $\alpha 0,05$. Keadaan ini berarti bahwa lingkungan kerja ataupun komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.432	4.977

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Lingkungan_Kerja

Korelasi lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadapkepuasan kerja sebesar 0,671 arah korelasi (+) dan hubungan antar kedua variabel dalam kategori "kuat" berada pada interval 0,61-0,80 berdasarkan Pedoman Konsultasi Koefisien Korelasi (Tabel Signifikansi)Hayes (2017). Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja dan komitmen organisasi dilaksanakan, maka

akan semakin baikm pula kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja dan komitmen organisasi maka akan semakin rendah juga. Hal ini menjawab pernyataan hipotesis bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berarti dan positif terhadapkepuasan kerja pegawai Kantor Kepala Kampung Negeri Kepayungan

Kecamatan Pubian Kabupaten Lampung Tengah.

Koefisien Determinasi (KD) = 0,450

$0,450 \times 100\% = 45$. Artinya dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja 45%, dan sisanya 55% dipengaruhi oleh faktor lain dimasukkan di dalam model.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Atas dasar analisis data di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu variabel lingkungan kerja dengan indikator ruang kerja, peralatan kerja, pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, kebisingan, hubungan yang harmonis, dan keamanan dalam bekerja berarti dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai 0,129. Atau dengan kata lain bahwa makin baik lingkungan kerja seseorang maka akan tinggi pula kepuasan kerja orang tersebut. Variabel komitmen organisasi dengan indikator rasa percaya yang signifikan terhadap arah dan nilai-nilai perusahaan, keinginan yang sungguh-sungguh dalam berusaha untuk organisasi, hasrat yang kuat untuk bertahan dalam suatu organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,669. Dapat diartikan bahwa makin tinggi komitmen organisasi seseorang maka akan tinggi pula kepuasan kerja orang tersebut. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi sebesar 0,669. Secara simultan lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kepala Kampung Negeri Kepayungan Kecamatan Pubian Kabupaten Lampung Tengah. Nilai R^2 sebesar 0,450 artinya bahwa nilai pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja 45%, sedangkan sisanya 55%

dipengaruhi oleh faktor lain yang dimasukkan dalam variabel penelitian.

Saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Untuk memperbaiki lingkungan kerjaada baiknya apabila petugas kebersihan dan seluruh pegawai lebih menjaga kebersihan gedung baik di dalam maupun di luar.
2. Untuk meningkatkan komitmen organisasi hendaknya kantor memberikan training-training secara rutin tentang keunggulan organisasi agar meningkatkan rasa ingin tetap bertahan dalam organisasi.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai baiknya menambahkan kegiatan rutin yang dapat meningkatkan antusiasme pegawai serta mengurangi rasa bosan, sedangkan indikator gaji dan keuntungan financial lainnya dapat ditingkatkan melalui pemberian insentif disesuaikan dengan hasil kerja guna memenuhi kebutuhan hidup pegawai dan keluarganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbarzadeh, M., & Rezghi Shirsavar, H. (2014). Reviewing the Relationship between the organizational Trust and Organizational Commitment in the Employees of Science and Research Branch in Islamic Azad University. 25(101), 1-12. (In Persian).
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: A review of the conceptual andempirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119.
- Audrey Josephine & Dhyah Harjanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan padaBagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel intervening. *Jurnal Agora*, 5(3), 72-96.

- Celep, C., & Eler, O. Y. (2012). The Relationship among Organizational Trust, Multidimensional Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in Educational Organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 46(2012):5763–5776.
- Ferdinando Toscano & Salvatore Zappalà. (2020). Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. *Sustainability*, 12, 1-14.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayes, A.F. (2017). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression Approach; *Guilford Press*: New York, NY, USA, 2017; ISBN 9781609182304.
- Helena Granziera & Harsha N. Perera. (2019). Relations Among Teachers' Self-Efficacy Beliefs, Engagement, and Work Satisfaction: A Social Cognitive View. *Contemporary Educational Psychology*, 58 (July), 75-84.
- James W. Westerman & Bred L Simmons. (2007). The Effects of Work Environment on the Personality-Performance Relationship: Exploratory Study. *Journal of Managerial Issues*, XIX(2), 299-305.
- Junaidah Yusof, Farah Adibah binti Ibrahim, Senin M.S, Hilmiah Binti Haji Hassan, Mohd Norazmi bin Nordin. (2021). Elements of Work Environment In The Construct Of Special Education Teacher Workload In Malaysia.. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11),5284-5288.
- Ketut IR Sudiardhita; Saparuddin Mukhtar; Budi Hartono; Herlita; Tuty Sariwulan; Sri Indah Nikensari. (2018). The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance Pt. Bank XYZ (PERSERO) TBK. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
- Márcio Oliveira; Marlene Sousa; Rui Silva; Tânia Santos. (2021). *Market, and Complexity*. Strategy and Human Resources Management in Non-Profit Organizations: Its Interaction with Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology*. 1-21.
- Norazmi, N., Zaid, M. & Abdul Rasid, A. R. (2020). Special Education Integration Program (PPKI) Teachers: Task Load and Job Satisfaction. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 4(7), 7439-7445.
- Prezerakos, P., Galanis, P., & Moisoglou, I. (2015). The Work Environment of Haemodialysis Nurses and its Impact on Patients' Outcomes. *International Journal of Nursing Practice*, 21(2): 132–140.
- Suharto. (2017). Mediation of Emotional Intelligence on Self-efficacy, Organizational Culture, and Responsiveness. All-Russian Research Institute of Phytopathology (Moscow Region, Russia). *Journal-Biotika*. 37-47.
- Suharto, J Nusantoro. (2018). The Relationship Among Managerial Capability, Organizational Citizenship Behavior, and Employee Performance: Mediation Effects of Organizational Culture. *Journal of Community Research and Service*, 2 (1), 168-175.
- Suharto, Ngaliman, Bambang Satriawan. (2019). Measurement Of Customer

- Satisfaction Using Self-Management And Emotional Intelligence. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 8(08), 56-62. 2019.
- Thushel Jayaweera. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation". *International Journal of Business and Management*, 10(3), 75-66.
- Virick, M.; DaSilva, N.; Arrington, K. (2010). Moderators of the Curvilinear Relation Between Extent of Telecommuting and Job and Life Satisfaction: The Role of Performance Outcome Orientation and Worker Type. *Hum. Relat.* 63, 137-154.
- Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan. 2020. Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In PT. Nesinak Industries. *Journal of Business, Management, and Accounting* Volume 2(1), 85-91.