

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA PENEMPATAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYA WAN PT. PEGADAIAN (PERSERO)
CABANG COKRONEGARAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Pendidikan Akuntansi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

Oleh:

DITYA WAHYU WULANDARI

A210170267

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENEMPATAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. PEGADAIAN (PERSERO)
CABANG COKRONEGARAN

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

DITYA WAHYU WULANDARI

A210170267

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Rochman Hadi Mustofa, S.Pd., M.Pd.

NIDN. 0621029004

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA PENEMPATAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYA WAN PT. PEGADAIAN (PERSERO)
CABANG COKRONEGARAN

oleh:

DITYA WAHYU WULANDARI
A210170267

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa 02 November 2021
dan telah dinyatakan memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Rochman Hadi Mustofa, M.Pd.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Prof. Dr. Harsono, S.U.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dhany Efitasari, M.Pd.
(Anggota II Dewan Penguji)


.....

.....

.....

Surakarta, 02 November 2021

Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Sutarna, M.Pd

NIDN. 0007016002

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ketidakbenaran pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 06 September 2021

Yang membuat pernyataan



Ditva Wahyu Wulandari
A210170267

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA PENEMPATAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. PEGADAIAN (PERSERO)
CABANG COKRONEGARAN**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan: 1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cokronegaran, 2) pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cokronegaran, 3) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cokronegaran, 4) pengaruh lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cokronegaran. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain sensus. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cokronegaran. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan analisis regresi linier ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dengan nilai SE 51.1% dan SR 100%. Dalam penelitian ini variabel budaya organisasi yang lebih banyak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to describe: 1) the influence of the work environment on PT Pegadaian (Persero) Cokronegaran Branch employees' job satisfaction., 2) the effect of job placement on employees of PT. Pegadaian (Persero) Cokronegaran Branch, 3) the influence of organizational culture on job satisfaction of employees of PT. Pegadaian (Persero) Cokronegaran Branch, 4) the influence of the work environment, work placement, and organizational culture together on job satisfaction of employees of PT. Pegadaian (Persero) Cokronegaran Branch. The type of research used in this study is quantitative with a census design. The population in this study is all employees of PT. Pegadaian (Persero) Cokronegaran Branch. Data collection techniques with questionnaires and documentation. Data analysis technique with multiple linear regression analysis. Research shows that there is a significant effect between the working environment on job satisfaction, there is a significant effect between the workplace on job satisfaction, there is a significant effect between the organization's culture on job satisfaction, there is a significant effect between the working environment, there is job placement,). The organization's culture together against job satisfaction with SE values 51.1% and SR 100%. In this study, organizational culture variables have more influence on employee job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Work Placement, Job Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja menjadi aspek penting untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaannya karena hal tersebut bermanfaat untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bagian d, yang menyatakan “Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh serta keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Disaat hak dasar para pegawai sudah terpenuhi, maka kepuasan pegawai tinggi, sebaliknya jika hak dasar pegawai belum terpenuhi ketika hak dasar pegawai belum terpenuhi (Dewi, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua yang berada di sekitar pegawai untuk menjalankan pekerjaannya, sehingga hal tersebut sedikit banyak dapat ikut memberi pengaruh kepuasan dalam bekerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Karmita et al., 2015) yang menyatakan bahwa menempatkan posisi pekerjaan pada karyawan yang tepat, hal tersebut akan meningkatkan rasa kepuasan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Wahab, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi bisa memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebuah komitmen yang telah berjalan pada sebuah organisasi.

Lingkungan kerja yaitu suatu keadaan tempat seorang bekerja dimana bisa dapat memberikan rasa senang, aman, tentram pada diri karyawan atau pekerja maupun saat melakukan tugasnya dalam bekerja (Suprayitno & Sukir, 2017). Penempatan kerja adalah suatu keputusan yang di ambil berdasarkan untuk menentukan tempat bekerja bagi karyawan ditempat yang tepat (Hasibuan, 2012). Budaya organisasi yaitu suatu kesepakatan yang di buat oleh perusahaan yang ditujukan untuk setiap karyawan (Subhan & Yusuf, 2020).

Pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut: 1) adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cokronegaran, 2) adakah pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cokronegaran, 3) adakah

pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cokronegaran, 4) adakah pengaruh lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cokronegaran.

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan: 1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cokronegaran, 2) pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cokronegaran, 3) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cokronegaran, 4) pengaruh lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh dalam bentuk angka. Desain yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desain sensus. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cokronegaran yang berjumlah 44 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket dan juga dokumentasi. Sedangkan untuk teknik analisis data dalam penelitian ini uji prasyarat menggunakan uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolonieritas. Kemudian untuk uji hipotesis menggunakan uji analisis regresi linier ganda, uji parsial (uji t), uji secara simultan (uji F), uji *Adjusted R²* (koefisien determinasi), sumbangan efektif dan sumbangan relative untuk analisis data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji prasyarat analisis yang pertama adalah uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk melihat data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Maka hal tersebut dapat ditunjukkan melalui tabel berikut ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,20585507
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,077
	Negative	-,128
Kolmogorov-Smirnov Z		,850
Asymp. Sig. (2-tailed)		,466

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas dengan melihat hasil nilai *Kolmogorov-Smirnov* didapatkan nilai sig 0.466 yang berarti data tersebut berdistribusi normal karena nilai sig lebih dari 0.05. Hasil uji prasyarat analisis yang kedua yaitu uji linieritas. Bertujuan untuk melihat apakah variabel yang digunakan memiliki sifat linier atau tidak. Maka hal tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sign.	Tingkat Kesalahan	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0.854	0.05	Linier
Penempatan Kerja	0.062	0.05	Linier
Budaya Organisasi	0.629	0.05	Linier

Hasil uji linieritas didapatkan masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05 maka model regresi masing-masing variabel mempunyai hubungan yang linier atau garis lurus. Hasil uji prasyarat yang ketiga yaitu uji multikolonieritas. Bertujuan untuk melihat apakah model regresi menunjukkan korelasi atau tidak. Hal tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.679	1.472	Tidak ada multikolonieritas
Penempatan Kerja	0.568	1.760	Tidak ada multikolonieritas
Budaya Organisasi	0.737	1.356	Tidak ada multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas menunjukkan masing-masing variabel nilai toleransi > 0.1 dan nilai VIF < 10. Maka tidak terjadi multikolonieritas. Uji selanjutnya yaitu uji analisis linier berganda, untuk mengetahui apakah masing-

masing variabel lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.
Konstanta	2.471		
Lingkungan Kerja	0.476	2.099	0.042
Penempatan Kerja	0.863	2.067	0.045
Budaya Organisasi	0.720	2.856	0.007
F _{hitung}	15.973		
Sig.	0.000		
R ²	0.511		

Data tabel 3 diperoleh persamaan $Y = 2.471 + 0.476X_1 + 0.863X_2 + 0.720X_3$. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan. Tujuan yang pertama dalam penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cokronegaran. Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linier ganda untuk variabel lingkungan kerja (X_1) di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2.099 > 2.022$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.042 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan kajian teori dan penelitian yang relevan. Lingkungan kerja merupakan semua hal yang berada disekitar para karyawan untuk mempengaruhi karyawan (Nitisemito, 2016). Dengan adanya lingkungan kerja yang baik sehingga dapat memberikan nilai kepuasan kerja yang baik terhadap karyawan, sehingga dengan adanya kepuasan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2019) hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disamping itu juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan

oleh (Astuti & Iverizkinawati, 2018) hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Rahmat Ilahi, 2021) hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang didapat oleh karyawan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik yang didapatkan oleh karyawan maka semakin turun kepuasan kerja yang didapat pada karyawan.

Selanjutnya tujuan yang kedua penelitian yaitu untuk mendeskripsikan pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cokronegaran. Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linier ganda untuk variabel penempatan kerja (X_2) di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2.067 > 2.022$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.045 < 0.05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif penempatan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan hal ini dapat disimpulkan semakin baik penempatan kerja yang diberikan sehingga semakin tinggi nilai kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan kajian teori dan juga penelitian yang relevan. Pengertian penempatan kerja yaitu sebuah keputusan dalam memberi kedudukan seorang individu agar ditempatkan di posisi yang telah ditentukan sesuai dengan kemampuannya (Mawei et al., 2014). Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Angga Dwipalguna & Mujiati, 2015) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Disamping hal itu juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Karmita et al., 2015) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Muliani & Indrawati, 2016) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menempatkan karyawan pada penempatan kerja yang semakin baik maka

kepuasan kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya jika penempatan kerja yang diperoleh kurang baik maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Berikutnya tujuan yang ke tiga yaitu untuk mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cokronegaran. Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linier ganda untuk variabel budaya organisasi (X_3) di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2.856 > 2.022$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.007 < 0.05$. Sehingga bisa dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan hal ini dapat disimpulkan semakin baik budaya organisasi yang diberikan sehingga semakin tinggi nilai kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian teori dan juga penelitian yang relevan. Hal tersebut juga sejalan dengan teori budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang sudah berlangsung lama dan diterapkan pada kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan (Fahmi, 2016). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rizky et al., 2020) hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Disamping itu juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahab, 2021) hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Herawan et al., 2015) hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik dalam perusahaan atau organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika budaya organisasi dalam perusahaan atau organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Tujuan yang terakhir yaitu untuk mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cokronegaran. Berdasarkan keberartian uji regresi linier ganda atau uji F di peroleh hasil nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $15.973 > 2.84$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, penempatan kerja, budaya organisasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cokronegaran. Berdasarkan kesimpulan tersebut bahwa kecenderungan peningkatan lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya organisasi akan meningkatkan nilai kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Sebaliknya jika kecenderungan penurunan lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya organisasi akan menurunkan nilai kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian yang relevan. Kepuasan maupun ketidak-puasan merupakan sesuatu hal yang sangat berbeda dengan pekerjaan, hal tersebut merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan, suatu perasaan yang diinginkan oleh karyawan, dan dipikirkannya mengenai suatu hal yang pantas maupun berhak bagi seorang karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penelitian terhadap situasi kerja (Rasyid & Tanjung, 2020). Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Paksi, 2020), (Saputra, 2020), hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan penempatan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan rumusan masalah terdapat empat kesimpulan yaitu: Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwipalguna, A., & Mujiati, N. (2015). Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(9), 255338.
- 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.

Dewi, G. C. (2010). *Kepuasan Karyawan Terhadap Aspek-Aspek Kepuasan Kerja Dan Pemenuhan Hak Dasar Di Perusahaan Batik Merak Manis Surakarta* [Universitas Sebelas Maret]. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/22076/NDI3NTg=/Kepuasan-Karyawan-Terhadap-Aspek-Aspek-Kepuasan-Kerja-Dan-Pemenuhan-Hak-Dasar-Di-Perusahaan-Batik-Merak-Manis-Surakarta-abstrak.pdf>

Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.

Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Keenam belas*. PT. Bumi Aksara Jakarta.

Herawan, K., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–6.

Karmita, S. B., Supartha, I. W. G., & Priantini, P. S. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Analis Kredit Pt . Bpd Bali Cabang Utama Denpasar) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali , Indonesia Pembangunan ekonomi terli. 12, 947–974.*

Kurniawan, G. (2019). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Deltomed Laboratories Wonogiri)* [Universitas Muhammadiyah Surakarta]. <http://v2.eprints.ums.ac.id/archive/etd/77317/3/>

Mawei, A. C., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2014). Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2). https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengertian+dari+penempatan+kerja&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DDm_Higu-6TEJ

Muliani, N. M., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Penempatan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Agung Putra Apartmen Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9).

Nitisemito. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, Edisi 2 Jilid 3*. Erlangga.

Paksi, Y. F. Al. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BRI Corporate University. *Jurnal AKRAB JUARA*, 5(1), 98–107.

- Rahmat Ilahi, D. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Di Kota Bukittinggi Provinsi Sumatera Barat* [Universitas Negeri Jakarta]. <http://repository.fe.unj.ac.id/id/eprint/9970>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Adityo, W. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen*, 7.
- Saputra, K. (2020). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Y Sprot Bar*.
- Subhan, M., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 13–19. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.136>
- Suprayitno, & Sukir. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Wahab, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO Cabang Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Dan Perbankan*, 1.