



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Siti Rodiah^{1*}, Suwandi²

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya²

sitirodiah@darmajaya.ac.id^{1*}, suwandi@darmajaya.ac.id²

Abstrak

Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan bisa didukung dengan banyak hal seperti teknologi yang menunjang, dukungan sarana dan prasarana yang memadai, modal, dan juga sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut atau karyawan. Tujuan untuk mengetahui apakah lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT. Andreas Karya Utama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik purposive sampling didapatkan responden sebanyak 32 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja PT. Andreas Karya Utama.

Kata Kunci (Keywords) : lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan

Abstract

Successful achievement of company goals can be supported by many things such as supporting technology, adequate support for facilities and infrastructure, capital, and also human resources who work for the company or employees. The aim is to find out whether the Non-Physical Work Environment and Job Satisfaction have an effect on Productivity. Work at PT Andreas Karya Utama. This research used quantitative methods with purposive sampling techniques, obtaining 32 respondents. The results of the research show that the Non-Physical Work Environment and work satisfaction partially or simultaneously influence the work productivity of PT Andreas Karya Utama.

Keywords: non-physical work environment, work discipline and employee work productivity

1. Pendahuluan

Pada PT. Andreas Karya Utama, karyawan selalu memberikan pelayanan dan kenyamanan bagi pengunjung yang akan berlibur ke Lampung, khususnya yang menginap di Villa Andreas. Dalam memberikan kepuasan bagi pengunjung, manajemen Villa selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul. Penilaian Produktivitas Kerja

adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara terhadap *General Manager* PT. Andreas Karya Utama bahwa adanya fenomena kepuasan kerja terhadap karyawan yaitu : bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah yang mengakibatkan karyawan kurang menyadari betul tugas dan tanggung jawabnya atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan dan tingginya keluhan dari karyawan terhadap tugas tugasnya dikarnakan kepuasan kerja karyawan yang rendah menyebabkan tingginya tingkat trunover. Respon diatas sesuai dengan yang dikemukakan oleh Robbins dalam Ismail & Rahmawati (2016) bahwa konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka adalah munculnya respon berupa pengabaian, keluar dari pekerjaan dan aspirasi. Kepuasan kerja yang rendah dapat memberikan dampak negatif bagi Perusahaan.

Tabel 1. Rekapitulasi kehadiran Karyawan Terhadap Jam Kerja Villa Andreas Tahun 2023

Bulan	Terlambat		Pulang Cepat		Jumlah Karyawan
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	
Januari	6	18,75%	5	15,63%	32
Februari	4	12,50%	7	21,88%	32
Maret	5	15,63%	5	15,63%	32
April	7	21,88%	3	9,38%	32
Mei	5	15,63%	5	15,63%	32
Juni	4	12,50%	2	6,25%	32
Juli	5	15,63%	1	3,13%	32
Agustus	7	21,88%	8	25,00%	32
September	6	18,75%	5	15,63%	32
Oktober	5	15,63%	2	6,25%	32
November	8	25,00%	4	12,50%	32
Desember	7	21,88%	8	25,00%	32

Sumber : PT. Andreas Karya Utama, 2023

Tabel 1.diatas presentase pelanggaran sikap karyawan terhadap jam kerja karyawan pada tahun 2023 tertinggi di angka 26,67%. Mengacu pada teori yang diungkapkan oleh (Oktaviana, 2022) yang dimana bisa dikatakan tergolong tinggi karena tingkat presentase pelanggaran waktu jam kerja terlambat yang wajar berada diangka dibawah 10%, sedangkan angka yang berada diatas 13% sampai 26% itu dianggap tinggi. Dan juga pelanggaran waktu jam kerja pulang lebih awal karyawan pada tahun 2023 tertinggi di angka 26,67% yang dimana bisa juga dikatakan tergolong tinggi karena tingkat presentase pelanggaran waktu jam kerja pulang awal yang wajar berada diangka dibawah 3% hal ini sudah pernah terjadi pada bulan juli 2023 tetapi pada bulan berikutnya masih mengalami peningkatan yang signifikan. Sehingga dengan demikian sangat diperlukan diperhatikan serius dari pihak perusahaan mengenai tingkat pelanggaran waktu jam kerja karyawannya. Tingkat pelanggaran yang tinggi merupakan salah satu indicator adanya permasalahan mengenai produktivitas kerja karyawan. Sebab untuk dapat memberikan pelayanan yang tinggi baik kepada masyarakat memerlukan komitmen dari karyawan yang dicerminkan dari tingkat kehadiran karyawan yang sekaligus mencerminkan produktivitas kerjanya.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Menurut Sedarmayanti (2017), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Sementara itu, Menurut Sunyoto (2012), hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. Menurut Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018:91) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017:199) merupakan: “Produktivitas kerja(karyawan): perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/karyawan dalam jangka waktu tertentu”.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Naufal Fadli Wibowo (2023), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka BangunSarana (ABS) Gombong. Maka penulis mengajukan hipotesis untuk diuji apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Karyawan PT Andreas Karya Utama dugaan sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan pada Produktivitas Kerja Karyawan PT Andreas Karya Utama Pesawaran Lampung

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh A. Sururin (2020), pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja Hotel, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Andreas Karya Utama dengan dugaan sebagai berikut:

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Andreas Karya Utama Pesawaran Lampung

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Febri Ananta (2016), pengaruh disiplin kerja dan budaya terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanurungan dugaan sebagai berikut: Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja

berpengaruh signifikan pada PT Andreas Karya Utama

H3 : Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan pada PT Andreas Karya Utama Pesawaran Lampung

3. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT Andreas Karya Utama Pesawaran Lampung. Data primer penelitian diperoleh dari hasil survei menggunakan kuesioner dan disebar melalui PT Andreas Karya Utama untuk mengambil data dari responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* sampel jenuh. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT Andreas Karya Utama yang ada di Pesawaran Lampung. Skala yang digunakan untuk menyamakan nilai jawaban responden adalah skala likert. Jumlah sampel minimum yang diperlukan dalam penelitian menurut hasil perhitungan dengan rumus lameshow adalah 32 responden. Hasil survei diperoleh 32 responden yang selanjutnya jawaban responden dianalisis untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diuji menggunakan IBM SPSS.

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Percentase
21-25 Tahun	2	6.3 %
26-30 Tahun	16	50.0%
31-35 Tahun	12	37.5 %
36-40 Tahun	2	6.3%
Total	32	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil tabel 2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 26-30 tahun, artinya karyawan PT. Andreas Karya Utama Pesawaran Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 26-30 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau 50.0%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Percentase
Laki-laki	21	65.6 %
Perempuan	11	34.4%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari tabel 3 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahuibahwa jumlah tertinggi yaitu Laki-laki, artinya karyawan PT. Andreas Karya Utama Pesawaran Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 21 atau 65.6%..

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	r r tabel	kondisi	Simpulan
Lingkungan kerja non Fisik (X1)	Pernyataan 1	0,588	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
	Pernyataan 2	0,771	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
	Pernyataan 3	0,855	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
	Pernyataan 4	0,486	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
	Pernyataan 5	0,862	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
	Pernyataan 6	0,862	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,531	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
	Pernyataan 2	0,749	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
	Pernyataan 3	0,831	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
	Pernyataan 4	0,457	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
	Pernyataan 5	0,757	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
	Pernyataan 6	0,520	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
	Pernyataan 7	0,846	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
	Pernyataan 8	0,457	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
	Pernyataan 9	0,674	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
	Pernyataan 10	0,460	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
Produktifitas kerja karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,932	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
	Pernyataan 2	0,846	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
	Pernyataan 3	0,821	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
	Pernyataan 4	0,779	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
	Pernyataan 5	0,723	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid
	Pernyataan 6	0,781	0,349	<i>rhitung > r tabel</i>	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diliat bahwa hasil uji validitas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan lingkungan kerja non fisik, *kepuasan kerja* dan produktifitas kerja karyawan memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai $Sig < \alpha$. Dengan demikian seluruh item pernyataan dengan lingkungan kerja non fisik, *kepuasan kerja* dan produktifitas kerja karyawan, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,826	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0,825	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0,890	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas nilai cronbach's alpha, menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentang 0,800-1,000, sedangkan lokasi memiliki rentang 0,600-0,7999 kategori tinggi.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja	0,287	0,05	Sig>Alpha	Linier
Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	0,750	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 5 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,287 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,750 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
----------	-----------	-----	------------

Lingkungan Kerja Non Fisik	0.147	6.804	Bebas gejala multikolieneritas
Kepuasan Kerja	0.147	6.804	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 6 menunjukan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini

Uji t Parsial

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	9.056	3.562	2.542	.017
Lingkungan Kerja Non Fisik	.560	.140	.589	3.997
Kepuasan Kerja	.373	.098	.571	3.811

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,997 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=32-2=30) adalah 1,697 jadi t_{hitung} (3,997) > t_{tabel} (1,697) dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT. Andreas Karya Utama Pesawaran Lampung. (Lampiran 10)

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada variable Kepuasan Kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,811 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=32-2=30) adalah 1,697 jadi t_{hitung} (3,811) > t_{tabel} (1,697) dan nilai sig (0,001) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT. Andreas Karya Utama Pesawaran Lampung. (Lampiran 10)

Uji F Simultan

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	---------------	----	-------------	---	------

Regression	217.83 0	2	108.915	7.88 9	.002 ^b
Residual	400.38 9	29	13.807		
Total	618.21 9	31			

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 32. Jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $32 - 2 = 30$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,32 dan F_{hitung} 7.889.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 7.889 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,32. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,002 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT. Andreas Karya Utama Pesawaran Lampung.

5. Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Andreas Karya Utama Pesawaran Lampung.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Andreas Karya Utama Pesawaran Lampung.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Andreas Karya Utama Pesawaran Lampung.

Saran bagi pihak perusahaan agar dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja non fisik bagi karyawan.

REFERENSI

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta
- Ananta, I., Febri, K., & Adnyani, I. G. D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Udaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 1103-1130.
- Arifin, Bambang Syamsul. 2015. Psikologi Sosial. Bandung: CV Pustaka Setia Busro,
- Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.

-
- Davis, Keith dan Newstrom, 2014, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh,.Penerbit. Erlangga, Jakarta
- Edy Sutrisno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Handoko, Hani T. 2012. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia.Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke.Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). *The Effect of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh. International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration(IJEBAS)*, 2(2), 227-236.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: T.Rajagrafindo Persada. Radar Banten
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja.Rosdakarya. Bandung
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75-86.
- Prawirosentono. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). *Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika. Aditama.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sulyianto (2018). Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi.Yogyakarta: Andi Offset
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2 (1), 11-20.
- Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 387-398.
- Widyasari, Ni Putu Novi. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Villa Ziba Seminyak.2022. PhD Thesis. Universitas Mahasaraswati Denpasar.