



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Studi Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan)

Abi Apriza¹

Koen Hendrawan²

E-mail : 2131500643@student.budiluhur.ac.id¹ ; Koen.hendrawan@budiluhur.ac.id²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of organizational culture, work environment and work facilities on employee job satisfaction at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Region II South Tangerang. The research method used is multiple linear regression. The employee population of BBMKG Region II of South Tangerang city is 80 employees. Sampling in this study uses a non-probability sampling technique using a saturated sampling type with a total of 80 employees. Data was collected through a questionnaire with a likert scale processed using Microsoft Excel 2019 Software and Statistic Product Service and Solution (SPSS) v.26. The results of the study showed that the variables of organizational culture and work environment had a positive and insignificant effect on employee job satisfaction, while the variables of work facilities had a significant effect on employee job satisfaction. The results of this study are expected to increase employee job satisfaction at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Region II South Tangerang.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Work Facilities and Employee Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. SDM berfungsi untuk menggerakkan perusahaan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Perusahaan memiliki tujuan tertentu, dan dengan adanya SDM yang berkualitas, baik pekerja maupun perusahaan akan meraih kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan. Kepuasan kerja, secara tidak langsung, menjadi aspek yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan pekerjaan (Saputra, 2021)

Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup yang berhubungan dengan sikap seorang pegawai (Zulkifli, 2022). Orang yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung akan berusaha seoptimal mungkin dengan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan cara ini, produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara maksimal. Perusahaan membutuhkan pegawai yang dapat bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga penting untuk menjaga dan memperhatikan kepuasan kerja pegawai (Prasetyo et al., 2020).

Dalam suatu organisasi, kepuasan pegawai merupakan faktor penting yang menentukan pencapaian tujuan dan keberhasilan operasional. Berdasarkan data kepuasan kerja pegawai BBMKG Wilayah II pada 2018–2024, kinerja pegawai secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Namun, agar organisasi dapat berkembang lebih optimal, diperlukan peningkatan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi. Pada tahun 2018-2024, persentase kepuasan kerja pegawai naik turun. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih ada tantangan dalam pengelolaan SDM yang perlu diperhatikan, terutama dalam

meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi secara maksimal. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat dalam pengelolaan SDM agar kinerja pegawai semakin optimal dan mendukung pencapaian visi serta misi BBMKG Wilayah II.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi didefinisikan sebagai sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan perilaku kolektif yang mempengaruhi suasana kerja dalam suatu organisasi. Budaya ini mencerminkan karakter khas organisasi dengan cara mengatur interaksi, komunikasi, dan cara pandang pegawai terhadap pekerjaan mereka. Budaya organisasi mencakup seperangkat nilai, kepercayaan, asumsi, dan norma yang telah diterima dan dipraktikkan secara luas oleh anggota organisasi, yang memberikan panduan bagi perilaku dan penyelesaian masalah organisasi.(Rizky et al., 2020). Budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku seseorang di dalam organisasi, termasuk terkait sikapnya terhadap kepuasan kerja. Pengaruh ini dapat terlihat dalam proses pengambilan keputusan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, serta berlanjut pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya(Damayanti & Ismiyati, 2022) .

Selain budaya organisasi, Lingkungan kerja juga merupakan aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan (Saputra, 2021). Lingkungan kerja yang menyenangkan berkontribusi positif pada produktivitas, kualitas, pelayanan pelanggan, dan kepuasan kerja. Lingkungan yang kondusif mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Lingkungan yang bersih dan 4 teratur dapat memotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Memperhatikan kualitas lingkungan kerja akan menciptakan kondisi yang mendukung dan memberi motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya (Rodiyana & Virby, 2019).

2. LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja pegawai adalah perasaan positif atau respons emosional yang dialami pegawai terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti penghargaan yang diterima, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta keselarasan antara tujuan pribadi dan tanggung jawab yang diemban. Kepuasan ini dapat berdampak pada loyalitas, semangat, dan kinerja pegawai, serta memengaruhi keberlangsungan perusahaan secara keseluruhan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, pola perilaku, dan asumsi yang dibentuk dan diinternalisasi oleh anggota organisasi, yang berfungsi sebagai panduan dalam memahami, berpikir, bertindak, dan merespons berbagai tantangan internal maupun eksternal. Budaya organisasi membedakan satu organisasi dari yang lain, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memengaruhi perilaku pegawai, dan berperan dalam menciptakan suasana yang mendukung keterlibatan, kerja sama, dan peningkatan kinerja serta kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala aspek fisik, sosial, dan psikologis yang terdapat di tempat kerja, termasuk peralatan, metode kerja, suasana kerja, serta hubungan antar individu, yang mendukung pegawai untuk bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik

menciptakan kondisi yang kondusif bagi pegawai, meningkatkan produktivitas, mendukung kerja sama, dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu maupun organisasi.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala bentuk alat, sarana, prasarana, dan dukungan fisik maupun nonfisik yang disediakan oleh perusahaan untuk mempermudah, memperlancar, dan mendukung pelaksanaan tugas pegawai dalam aktivitas kerja sehari-hari. Fasilitas kerja berfungsi sebagai elemen pendukung yang dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja pegawai, serta memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan maupun individu.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Metropolitan Kentjana Tbk” menyatakan bahwa secara parsial, pelatihan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2021) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat” menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Raudatusyifa et al., 2024) dengan judul “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT Yasiga Sarana Utama Padang” menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Karlinda et al., 2022) dengan judul “Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Batanghari Barisan Padang” menyatakan bahwa dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tumba et al., 2024) dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsud Lakipadada Tana Toraja” menyatakan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Vira & Silalahi, 2024) dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT GEO GIVEN VISI MANDIRI SIDOARJO” menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

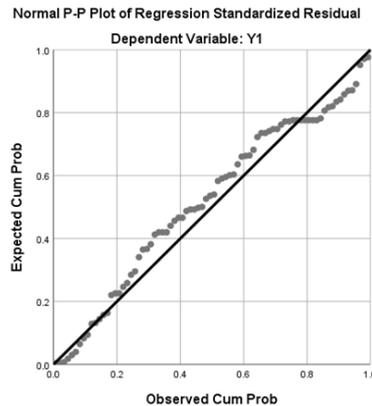
3. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan tipe penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di BBMKG Wilayah 2 (BBMKG-II) Tangerang Selatan yang berjumlah 80 orang. Analisis data dilakukan melalui serangkaian uji, dimulai dengan uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas,

uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Kemudian, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan uji t. Selanjutnya, dilakukan analisis koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semua tahap pengolahan data ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot

Sumber : Output SPSS v.26 (2024)

Berdasarkan gambar 4.5 dapat dilihat hasil output SPSS Normal P-Plot, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka, data pada variabel penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal. Uji statistik lain yang dapat digunakan yaitu uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi lebih dari atau sama dengan 0,05 atau 5%, maka data dapat dikatakan data berdistribusi normal. Namun jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)

Tabel 1. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78524690
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.074
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS v.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,054, dimana $0,54 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.967	3.933		3.551	.001					
	X1	.177	.174	.158	1.022	.310	.597	.116	.083	.278	3.594
	X2	.311	.201	.203	1.544	.127	.478	.174	.126	.387	2.586
	X3	.608	.135	.474	4.503	.000	.635	.459	.368	.602	1.662

a. Dependent Variable: Y1

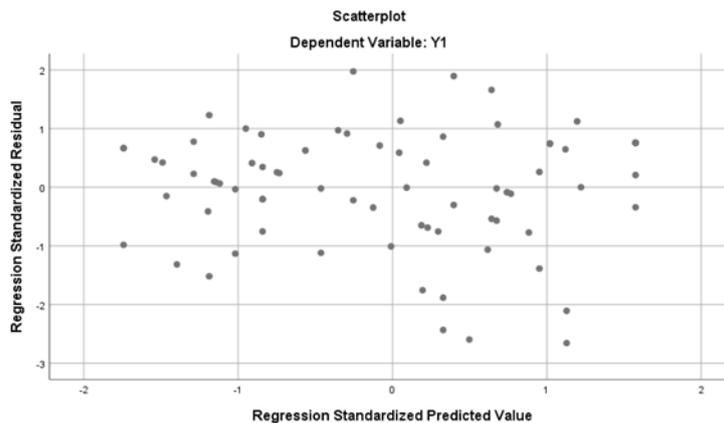
Sumber: Output SPSS v.26 (2024)

Dari hasil uji multikolinearitas dari masing-masing variabel independen pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa $VIF < 10$ dan untuk nilai tolerance $> 0,1$. Maka dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi klasik digunakan untuk menilai ada tidaknya bias atas hasil analisis regresi yang telah dilakukan, dengan menggunakan uji asumsi klasik dapat diketahui sejauh mana hasil analisis regresi dapat diandalkan tingkat keakuratannya. Dalam penelitian ini, uji klasik yang diterapkan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber: Output SPSS v.26 (2024)

Dapat dilihat berdasarkan pada gambar 4.6, hasil grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan titik titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak untuk digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.967	3.933		3.551	.001					
X1	.177	.174	.158	1.022	.310	.597	.116	.083	.278	3.594
X2	.311	.201	.203	1.544	.127	.478	.174	.126	.387	2.586
X3	.608	.135	.474	4.503	.000	.635	.459	.368	.602	1.662

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: *Output SPSS v.26 (2024)*

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 13,967 + 0,177 X_1 + 0,311 X_2 + 0,680 X_3$$

- a. Nilai konstanta sebesar 13,967 artinya jika variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas kerja nilainya 0 (tidak ada penambahan), maka Kepuasan Kerja Pegawai nilainya adalah 13,967.
- b. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0,177 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Lingkungan kerja mengalami 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,177
- c. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,311 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Fasilitas Kerja mengalami 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,311.
- d. Koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja adalah sebesar 0,608 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel lingkungan kerja mengalami 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,608.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.702 ^a	.493	.473	1.820	.493	24.593	3	76	.000	

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y1

Sumber: *Output SPSS v.26 (2024)*

Berdasarkan tabel 4.22 dari hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R²) menunjukkan nilai sebesar 0,473 yang artinya sebesar 47,3% dari nilai Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3). Sedangkan sisa dari 47,3% yaitu sebesar 52,7% (100% - 47,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 5. Hasil Uji T-test

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.967	3.933		3.551	.001					
X1	.177	.174	.158	1.022	.310	.597	.116	.083	.278	3.594
X2	.311	.201	.203	1.544	.127	.478	.174	.126	.387	2.586
X3	.608	.135	.474	4.503	.000	.635	.459	.368	.602	1.662

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Output SPSS v.26 (2024)

Uji T pada tabel :

a. Budaya Organisasi (X1)

- 1) Thitung Budaya Organisasi (1,022) < ttabel (1,665), maka H1 ditolak, H0 diterima.
- 2) Sig. Komunikasi (0,310) > 0,05, maka H0 diterima H1 ditolak.

Dapat dinyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

b. Lingkungan Kerja (X2)

- 1) Thitung Lingkungan Kerja (1,544) < ttabel (1,665), maka H2 ditolak H0 diterima.
- 2) Sig. Lingkungan Kerja (0,127) > 0,005, maka H0 diterima H2 ditolak.

Dapat dinyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

c. Fasilitas Kerja (X3)

- 1) Thitung Fasilitas Kerja (4,503) > ttabel (1,665), maka H3 diterima, H0 ditolak.
- 2) Sig. Lingkungan Kerja (0,000) < 0,05, maka H0 ditolak H1 diterima.

Dapat dinyatakan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, hipotesis yang dihasilkan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, dimana Thitung Budaya Organisasi (1,022) < ttabel (1,665), maka H1 ditolak, H0 diterima. Sig. Budaya Organisasi (0,310) > 0,05, maka H0 diterima H1 ditolak. Dapat dinyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, hipotesis yang dihasilkan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, dimana Thitung Lingkungan Kerja (1,544) < ttabel (1,665), maka H2 ditolak H0 diterima. Sig, Lingkungan Kerja (0,127) > 0,005, maka H0 diterima H2 ditolak. Dapat dinyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh Fasilitas Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, hipotesis yang dihasilkan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, dimana Thitung Fasilitas Kerja (4,503) > ttabel (1,665), maka H3 diterima, H0

ditolak. Sig. Fasilitas Kerja (0,000) < 0,05, maka H₀ ditolak H₁ diterima. Dapat dinyatakan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

6. KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, hasil analisis data dan pengujian - pengujian hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

- a. Budaya Organisasi (X₁) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.
- b. Lingkungan Kerja (X₂) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.
- c. Fasilitas Kerja (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. K. Islamy, Praja, Y., & Pramesthi, Riska Ayu. (2024). *Yudha Praja*. 3(2), 212–225.
- Damayanti, E., & Ismiyati. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 151–160. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1773>
- Karlinda, A. E., Nadilla, N., & Sopali, M. F. (2022). Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Ekobistek*, 11, 73–78. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.318>
- Lestari, M. D., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Metropolitan Kentjana Tbk. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 01–14. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.592>
- Maharani, G., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(2), 59. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i2.1516>
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2531>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Raudatusyifa, S., Sari, M. W., & Fenia, S. Z. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT Yasiga Sarana Utama Padang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(2), 342–354. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i2.1679>
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wil. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105–112.

- Rodiyana, N., & Virby, S. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR BALAI BESAR BMKG WILAYAH 2 CIPUTAT. *Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*, 2(2).
- Tumba, N., Tangkeallo, D. I., & Wibisono, L. K. (2024). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsud Lakipadada Tana Toraja*. 5(1), 191–198.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Vira, C., & Silalahi, J. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT GEO GIVEN VISI MANDIRI Sidoarjo. *Neraca Manajemen Ekonomi*, 6(11). <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan KepDAuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>