



Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

The Correlation Between Work Environment with Job Satisfaction of Employees In Provincial National Narcotics Agency North Sumatera

Afifah Amalia Daulay & Doli Maulana Gama Samudera Lubis

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Badan Narkotika Provinsi Sumatera Utara. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 73 pegawai yang terdaftar sebagai pegawai tetap. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Pengambilan data dilakukan dengan model skala likert untuk skala lingkungan kerja dan skala kepuasan kerja. Hasil penelitian dengan menggunakan teknik korelasi product moment (r_{xy}) diketahui sebesar 0,424 dengan $p = 0,000 < 0,05$. Artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, semakin positif lingkungan kerja maka semakin positif kepuasan kerja pada pegawai dan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 18,0%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Pegawai

Abstract

This article aims to examine the correlation between the work environment and employees job satisfaction in National Narcotics Agency of North Sumatra Province. The number of samples in this study was 73 employees who were registered as permanent employees. The sample collection technique in this research uses total sampling technique. Data collection was carried out using a Likert scale model for work environment and job satisfaction. The results of the research using the product moment correlation technique (r_{xy}) are known to be 0,424 with $p = 0,000 < 0,05$. This means that there is a positive relationship correlation between work environment and job satisfaction in employees, the more positive work environment, the more positive the job satisfaction and the hypothesis in this study is accepted. Work environment contributed 18,0% to job satisfaction.

Keywords: *Work Environment; Job Satisfaction; Employees*

How to Cite: Daulay, Afifah Amalia. Doli Maulana Gama Samudera Lubis, (2023). Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2) 2023: 56-63,



PENDAHULUAN

Di masa sekarang ini instansi dalam tujuan yang hendak dicapai instansi maka haruslah memiliki kualitas sumber daya manusia yang berkualitas. Tugas pegawai dalam instansi sangat penting, maka diperlukan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang baik di instansi. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja terhadap pegawai.

Penelitian dari (Suwati, Minarsih dan Gagah, 2016) didapatkan hasil bahwa tujuan utama bagi seseorang bekerja tidak hanya untuk memperoleh gaji, tetapi juga untuk meraih self-satisfaction. Robbins (2015) menyimpulkan terdapat beberapa dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada pegawai, yaitu kepuasan kerja berdampak pada kinerja pegawai, kewargaan organisasional pekerja, kepuasan pelanggan, kehadiran pegawai, perputaran pegawai (turnover). Ada beberapa bentuk pegawai dalam menunjukkan ketidakpuasan yaitu *Passive-Destructive* dimana pegawai menampakkan sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaannya. Dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai perlu meningkatkan aspek-aspek kepuasan kerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari sarana dan prasarana kerja yang berada di sekeliling pegawai saat melaksanakan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap seseorang tentang pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi atau kesempatan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lainnya (Adam, 2015).

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dengan judul penelitian "Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara".

Lingkungan kerja merupakan seluruh aspek fisik, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat berdampak terhadap kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas (Mangkunegara, 2013). Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011) yaitu seluruh kondisi yang berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non-fisik menurut Sedarmayanti (2011) merupakan seluruh kondisi yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun dengan hubungan dengan bawahan. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. Moral kerja, disiplin, dan kinerja semuanya mencerminkan sikap ini (Hasibuan, 2016). Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah perasaan pegawai mengenai pekerjaan dan keadaan dirinya. Perasaan berkaitan dengan pekerjaan yaitu gaji atau upah yang didapat, peluang pengembangan karir, hubungan sesama rekan kerja, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan kualitas supervisi. Sedangkan perasaan yang berkaitan dengan diri sendiri yaitu usia, kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Bakotic & Babic (2013) menemukan bahwa kondisi kerja sangat penting untuk kepuasan kerja, maka jika pegawai bekerja dibawah kondisi sulit dapat merasa tidak puas. Manajemen dapat memperbaiki kondisi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Shidhaye, Divekar, Goel, & Shidhaye (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif bagi seorang individu, dan akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakannya termasuk kepuasan pegawai dalam bekerja.

Dari penjelasan yang telah disampaikan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua aspek utama: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Keduanya saling berhubungan dan memengaruhi bagaimana seorang pegawai merasa terkait dengan pekerjaannya (Syardiansah, *et al.*, 2020; Haryati, *et al.*, 2019). Ketika lingkungan kerja secara keseluruhan mendukung dan memfasilitasi produktivitas, komunikasi yang efektif, serta perkembangan pribadi, maka tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat. Ketika lingkungan kerja baik, para pegawai cenderung merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, lebih termotivasi, dan lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja yang tinggi pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Sebagai hasil dari pemahaman ini, sebuah hipotesis dapat dibuat bahwa terdapat korelasi antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hipotesis tersebut menyatakan bahwa semakin positif lingkungan kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, dan sebaliknya, jika lingkungan kerja menjadi lebih negatif, maka kepuasan kerja juga cenderung menurun. Oleh karena itu, penting bagi organisasi dan manajer untuk menjaga dan memperbaiki

lingkungan kerja agar dapat menciptakan kondisi yang mendukung kepuasan kerja yang optimal bagi pegawai mereka. (Mora, Z., et al., 2020; Latief, et al., 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek pada penelitian ini merupakan pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 73 pegawai dan sudah terdaftar sebagai pegawai tetap. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Metode pengumpulan data menggunakan skala Likert untuk lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi product moment. Informasikan secara ringkas mengenai materi dan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi subjek/bahan yang diteliti, alat yang digunakan, rancangan percobaan atau desain yang digunakan, teknik pengambilan sampel, variabel yang akan diukur, teknik pengambilan data, analisis dan model statistik yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini menggunakan skala Likert untuk skala lingkungan kerja dan skala kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan skala lingkungan kerja maka didapatkan hasil bahwa dari 40 item, ditemukan 30 item valid dan 10 item gugur dimulai dengan skor $r_{bt} = 0,304$ sampai $r_{bt} = 0,503$. Item-item yang gugur memiliki skor Corrected Item Total Correlation. Item-item yang gugur memiliki skor Corrected Item Total Correlation $< 0,300$ yaitu item 1, 7, 9, 12, 19, 27, 36, 38, 39, dan 40. Untuk hasil perhitungan skala kepuasan kerja didapatkan hasil bahwa dari 43 item, ditemukan 33 item yang valid dan 10 item gugur dimulai dengan skor $r_{bt} = 0,300$ sampai $r_{bt} = 0,531$. Item-item yang gugur memiliki skor Corrected Item Total Correlation $< 0,300$ yaitu item 1, 4, 12, 17, 26, 35, 38, 39, 40, dan 42.

Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha pada skala lingkungan kerja adalah sebesar 0,478. Alat ukur ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Untuk hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha pada skala kepuasan kerja sebesar 0,755. Alat ukur ini bisa dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji normalitas didapatkan skor Kolmogorov Smirnov variabel lingkungan kerja sebesar 1,479 dengan $p = 0,125$ ($p > 0,05$) maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Variabel kepuasan kerja juga memiliki data yang berdistribusi normal dengan skor sebesar 1,415 dengan $p = 0,137$ ($p > 0,05$).

Berdasarkan uji linearitas didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang linear dengan variabel kepuasan kerja yang dinyatakan oleh koefisien linearitas (F) = 17,810 dengan nilai signifikan $p < 0,05$.

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan metode korelasi product moment diketahui ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini terlihat oleh korelasi (r_{xy}) = 0,424 dengan $p = 0,000$. Ini berarti lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Koefisien determinasi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja ditunjukkan dengan R^2 sebesar 0,180 angka 18,0% yang berarti bahwa dalam penelitian ini, lingkungan kerja memiliki sumbangan yang sangat rendah yaitu sebesar 18,0% terhadap kepuasan kerja sisanya sebesar 82,0% dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori positif, sebab mean hipotetik (75) lebih besar daripada mean empirik (65,11) dimana selisihnya melebihi nilai SD (7,241) dan kepuasan kerja berada pada kategori positif, sebab mean hipotetik (82,5) lebih besar daripada mean empirik (69,90) dimana selisihnya lebih dari nilai SD (6,750).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara bahwa variabel lingkungan kerja dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membentuk suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Pegawai yang puas akan loyal terhadap instansi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Ampofo (2020) ada keterikatan organisasi dan semua dimensinya termasuk lingkungan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Hasil ini juga sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, dkk (2013) dan Hardiyono, dkk (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan temuan Anas (2013) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang aman, baik, dan nyaman secara fisik maupun nonfisik sangat diinginkan oleh pegawai untuk bekerja secara maksimum, begitu juga sebaliknya jika lingkungan sekitar kurang nyaman, maka pegawai tidak akan merasa puas dalam bekerja. Pimpinan organisasi perlu memerhatikan lingkungan kerja pegawai, karena dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mendorong semangat pegawai bekerja lebih dan pegawai akan merasa puas dengan apa yang ada di sekitarnya serta pegawai akan betah berlama-lama di tempat kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi r product moment menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara dengan nilai (r_{xy}) sebesar 0,424 dengan $p = 0,000$. Artinya semakin positif lingkungan kerja maka semakin positif kepuasan kerja pegawai, maka hipotesis penelitian diterima. Lingkungan kerja berada pada kategori positif karena mean hipotetik (75) lebih besar daripada mean empirik (65,11) dan SD (7,241) dan kepuasan kerja berada pada kategori positif karena mean hipotetik (82,5) lebih besar daripada mean empirik (69,90) dan SD = (6,750). Simpulan hendaknya merupakan jawaban atas pertanyaan dan tujuan penelitian, dan diungkapkan dalam bentuk deskripsi, bukan dalam kalimat statistik. Berdasarkan hasil penelitian, koefisien determinan (R^2) dari hubungan antara variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar $R^2 = 0,180$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 18,0%. Selebihnya 82,0% kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, P. (2015). A Model of the Dynamic of the Relationship between Stock Prices and Economic Growth of Indonesia. *Applied Economics and Finance*, 2(3), 12–19. <https://doi.org/10.11114/aef.v2i3.829>
- Alex, S, Nitisemito. 2011 Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 320-333.
- Amelia, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 308-314.
- Amiroso, Jajang dan Mulyanto. (2015). Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). *European Journal of Business and Management*. Vol.7, No.36. pp. 86-95.
- Ampofo, E. T. (2020). Mediation effects of job satisfaction and work engagement on the relationship between organisational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star-rated hotels in Accra. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44, 253-262.
- Anas, Khaidir. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen ejournal.unp.ac*, 2(1): 1-11
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162. <https://doi.org/10.24002/modus.v27i2.553>
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2017). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(2), 426–434. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i02.p17>
- Baah, K., & Amoako, G. K. (2011). Application of Frederick Herzberg 's Two -Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work : A Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*, 3(9), 1–9.
- Badriyah, Mila, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Bakotić, D., & Babić, T. (2013). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction : The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 206–213.
- Beliadwi, B., & Moningka, C. (2012). Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT Woleyparsons Indonesia Ditinjau Dari Teori Dua Faktor Herzberg. *Psibernetika*, 1-16.
- Bestyana, B., & Moningka, C. (2012). *Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT. Worleyparsons Indonesia di Tinjau dari Teori Dua Faktor Herzberg*. 5(2), 1–16.
- Boamah, S. A., Spence Laschinger, H. K., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180–189. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>
- Budianto dan Amelia Kantini, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol 3
- Buhai, S. I., Cottini, E., & Westergaard-Nielsen, N. (2008). The Impact of Workplace Conditions on Firm Performance. *SSRN Electronic Journal*.
- Chandra, D. A., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri. *Agora*, 6(1).
- Chandrasekar, K. (2011). *WORK ENVIRONMENT INTERNATIONAL JOURNAL*. 1(1).
- Christiyanto, A. (2020). Pelatihan, Pengalaman, Dan Lingkungan Kerja Fisik Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT)–Batan Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2017). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Daniel Napitupulu, Sutaryat Trisnamansyah, Husen Saeful Insan, W. W. (2019). Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance in Faculty of Forestry University North Sumatra. *Journal of Economic Studies*, 03(02), 62–74. <http://www.journal.islamicateinstitute.co.id/index.php/joes/article/view/637>
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research : ANR*, 39(November 2017), 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>
- Elprida Sidabutar, Tantri Yanuar Rahmat Syah, R. A. (2020). The Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 1–5.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fatimah, N., & Ratnasari, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kearifan Lokal Indonesia*, 2(1), 12. <https://doi.org/10.26805/jmkli.v2i1.16>
- Haedar, H., Saharuddin, S., & Herlangga, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen*, 02(01), 10–22.
- Hafid, M., & Hasanah, U. (2016). Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal Annafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 1(2), 269–290.
- Hakim, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim). In *Repository STEI. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*.
- Hardiyono, H., Hamid, N., & Yusuf, R. (2017, October). The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees' Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At State Electriciy Company (Pln) Of South Makassar Area. In *2nd International Conference on Accounting, Management, and Economics 2017 (ICAME 2017)* (pp. 86-96). Atlantis Press.
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). [The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk](#) Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hearthfield, S. M. (2012). *Keys to Employee Satisfaction: What You Can Do to Increase Employee Satisfaction*, http://humanresources.about.com/od/employeesatisfaction/a/employee_satisfaction.htm
- Husni, Musnadi, S., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas II B Jantho. *Magister Manajemen*, 2(1), 88–98.
- I Made Muliana, I Wayan Sujana, N. N. A. N. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kantor di Camat Payangan. *VALUES*, 1(4), 169–179.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.

- Islamy, F. J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun. *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(02), 30-44.
- Isyandi, B., Taufiq, A., Saputra, T., & Prihati, P. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MATA PBEC. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 19(2), 172-179.
- Jain, R. and Kaur, S. (2014). Impact Of Work Environment On Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1-8.
- Khan, Alamdar Hussain. Nawaz, Muhammad Musarrat. Aleem, Muhammad and Hamed, Wasim. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*. Vol. 6, No. 7. pp. 2697-2705.
- Kurniati, T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), 79-84.
- Kuswadi. 2014. Cara mengukur Kepuasan Karyawan. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Lee, Y.S. (2010). Office layout affecting privacy, interaction, and acoustic quality in LEED-certified buildings. *Building and Environment*, 45, 1594-1600.
- Lerian, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesepuluh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, Anwar. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Alfabeta.
- Mardiasmo, P. D. (2011). Perpajakan 3 Edisi Revisi. Yogyakarta: CV Andi Offset. (TA : Rancang Bangun Aplikasi Penggajian Karyawan Pada UMKM Sablon Garment Surabaya)
- Michael, Eka Desy Purnama, A. F. A. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Journal of Humanities, Social Science, Public Administration and Management (HUSOCPUMENT)*, 2(3), 170-182. <https://doi.org/https://doi.org/10.51715/husocpument.v2i3.227>
- Moh., S. (2020). Factors Affecting Job Satisfaction. *Scientific Journal of Refelction*, 3(4), 361-370.
- Mokaya, S. O., Musau, J. L., Wagoki, J., & Karanja, K. (2013). Effects of organizational work conditions on employee job satisfaction in the hotel industry in Kenya. *International Journal of Arts and Commerce*, 2(2), 79-90.
- Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang, Budapest International Research and Critics Institute, 3(2): 753-760.
- Murtafia, I. U. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan. *Jom FISIP*, 2(2), 1-15.
- Nelma, H. (2021). Gambaran Kepuasan Kerja Pada Profesional Kesehatan Jiwa di Jakarta. *Jurnal JP3SDM*, 10(1), 11-21.
- Nurhasanah, Z. H. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi Pt. Dirgantara Indonesia (Persero) Di Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas).
- Ong, S., Hendry, H., Winata, V., & Monika, M. (2021). The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 174-179. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.34976>
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2, 100026.
- Pitaloka, E., & Sofia, I. P. (2014). The affect of work environment, job satisfaction, organization commitment on OCB of internal auditors. *International Journal of Business, Economics and Law*, 5(2), 10-18.
- Prabowo, W. A., & Romadlon, F. (2020). Faktor Pengaruh Tingkat Kepuasan Kinerja Pramugari Perusahaan Transportasi Bis Joglosemar (PT. Sejahtera AO Kencana Sakti). *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 48-59. <https://doi.org/10.33059/jmk.v9i1.2492>
- Prestawan, A. (2010). Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Priansa, Donni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: CV. Alfabeta.
- Putri, E.M., Ekowati, V.M, Supriyanto, A.S.,& Mukkafi, Z. (2019). The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research*, 7(4), 132-140.

- Rahayu, V. T., Ariyani, V., & Kurniawan, S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Cabang Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(1), 89-95.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717-725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Gitosudarmo, Indriyo. 2015. Manajemen Produksi Edisi 4. Yogyakarta.
- Robbins, S. (2015). Psikologi organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2018) Essentials of Organizational Behavior. 14th Edition, Pearson Education, Inc., London.
- Saputra, A., & Andri, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *Jom FISIP*, 4(2), 1-15.
- Saputra, P., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2018). Job satisfaction in compensation, environment, discipline, and performance: evidence from Indonesia higher education. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 2(3), 217-236.
- Sarwoto. (2014). Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Shidhaye, R. V., Divekar, D. S., Goel, G., & Shidhaye, R. (2011). Influence of working conditions on job satisfaction in Indian anesthesiologists: a cross sectional survey. *Anaesth Pain Intensive Care*, 15, 30-7.
- Sidabutar, E., Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2020). The impact of compensation, motivation, and job satisfaction on employee performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 1-5.
- Simanjuntak Trinovela, S. V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42-54.
- Sintaasih, D., & Astitiani, N. L. P. S. (2019). Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-14. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2019.v13.i01.p01>
- Sitio, V. S. S. (2019). Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Ovela Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 9(2).
- Soetjipto, Budi W. 2008. Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Amara Book.
- Subekti Wibowo. 2021. Pengertian Pegawai. <https://www.wibowopajak.com/2012/02/pengertian-pegawai.html> (diakses tanggal 29 Agustus 2022)
- Sugiyarti, Gita. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). *Serat Acitya*, Vol. 1, No. 2. Pp. 73-83.
- Sugiyono (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sule, E.T., & Priansa, D.J. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan). Bandung: PT. Refika. Aditama.
- Sunyoto, D. (2012). "Sumber Daya Manusia (praktek penelitian)". Yogyakarta, Center For Academic, Publishing Service. (Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services Abdul Haeba Ramli)
- Sunyoto. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia, CAPS (Center Of Academi Publishing Service). Yogyakarta
- Supit, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Vironika, H. (2020). Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 14. <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p14-25>
- Sutrisno, Edy, 2016, Human Resource Management, Sixth Center, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2010). Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwati, M, M. M., & Gagah, E. (2016). Influence Of Motivation Work, Career Development And Cultural Organization On The Job Satisfaction And Implications On The Performance Of Employees (Case On Babinminvetcaddam Iv/Diponegoro). *Journal of Management*, 2(2).
- Suwatno. (2014). Manajemen SDM dalam organisasi publik dan sains. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Syardiansah, Latief, A., Daud, M.N., Windi, & Suharyanto, A. (2020), The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 849-857.
- Tariq, M., Ramzan, M., & Riaz, A. (2013). The Impact of Employee Turnover on the Efficiency of the Organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 700–711.
- Tumboimbela, S. C. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt.Post Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 788–797.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung Pustaka Setia
- V Wiratna Sujarweni. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Vitalya, H. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP). In Repository UMA. Universitas Medan Area.
- Widadi Budi, S. F. M. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Area Tegal). 17(3), 17–44.
- Widodo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-Isu Utama dan Globalisasi*. Edisi 5. Manggu Media, Bandung.
- Yulianti, P., Ariska, R., & Masruri, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 1(2), 278–290. <https://doi.org/10.47233/jppisb.v1i2.459>