

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA
DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PT. ENERGINDO SUMBER SEJATI**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana manajemen**



Diajukan Oleh:

Jeni Suryana

Npm :2101110211

UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


2025


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Jeni Suryana
Nomor Pokok : 2101110211
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan
Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT
Energindo Sumber Sejati

Penguji Skripsi:

Tanggal 11 Feb 2025 Pembimbing I : 
: Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE, MM.
NIDN. 0205069001

Tanggal 14 Feb 2025 Pembimbing II : 
: Ellen Sumiarni, SE, M.M
NIDN. 0223116001

Mengetahui :

Dekan



Dr. Msy. Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.SI
NIDN. 0226028303


UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Jeni Suryana
Nomor Pokok : 2101110211
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan
Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan kerja PT
Energindo Sumber Sejati

Penguji Skripsi:

Tanggal ^{11 Feb 2015}Ketua Penguji : 
: Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE, MM.
NIDN. 0205069001

Tanggal ^{11 Feb 2015}Penguji I : 
: Ellen Sumiarni, SE, M.M
NIDN. 0223116001


Tanggal ^{11 Feb 2015}Penguji II : 
: Hj. Nina Fitriana, S.E.M.Si
NIDN. 0230066302

Mengesahkan,



Dekan
Dr. Msv. Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN. 0226028303

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jeni Suryana

Nomor induk : 2101110211

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Energindo Sumber Sejati. Adalah benar merupakan hasil karya saya. Kecuali dalam kutipin yang disebutkan dalam sumbernya. Apabila terdapat adanya kesalahan, kekeliruan, pada skripsi ini, maka sepenuhnya tanggung jawab saya sebagai penulis.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat yang sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 22 Januari 2025



Jeni Suryana

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumuan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II.....	8
TINJAU PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Unsur-Unsur Manajamen Sdm	9
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.5 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Lingkungan Kerja	16
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
2.1.3 Aspek Lingkungan Kerja	19
2.1.4 dimensi dan indikator Lingkungan Kerja	20
2.3 Pengertian Dan Jenis Fasilitas Kerja.....	21
2.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja	21

2.3.2 faktor – factor mempengaruhi fasilitas kerja	22
2.3.3 Aspek Fasilitas Kerja	23
2.3.4 Dimensi Dan Indikator Fasilitas Kerja	24
2.4 komitmen kerja	26
2.4.1 pengertian komitmen kerja	26
2.4.2 faktor – faktor mempengaruhi komitmen kerja	27
2.4.3 Aspek Komitmen Kerja	28
2.4.4 dimensi dan indikator komitmen kerja	29
2.5 Kepuasan Kerja	31
2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	31
2.5.2 faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	31
2.5.3 Aspek – Aspek Kepuasan Kerja	33
2.5.4 dimensi dan indikator kepuasan kerja.....	34
2.6 Penelitian Terdahulu	35
2.6 Kerangka Berpikir.....	36
2.7 Hipotesis	37
BAB III	39
METEOROLOGI PENELITIAN	39
3.1 Tempat Dan Waktu	39
3.1.1 Tempat penelitian.....	39
3.1.2 Waktu Penelitian.....	39
3.2 sumber dan Teknik pengumpulan data	40
3.2.1 Sumber Data.....	40
3.2.2 teknik pengumpulan data	41
3.3 Pupulasi Dan Sampel	42
3.3.1 populasi.....	42
3.3.2 Sampel.....	42
3.4 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel	43
3.4.1 Variabel Penelitian.....	43
3.4.2 Definisi Operational Variabel	43
3.5 metode analisis data	47

3.5.1 Uji Validitas.....	48
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	49
3.5.3 Skala Likert	50
3.6 Teknik Analisi Data	50
3.6.1 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	51
3.7 Metode Analisi Data	52
3.8 Uji Hipotesis	54
3.8.1 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)	54
3.8.2 Uji Signifikasi Parsial (Uji t).....	55
BAB IV	58
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Gambaran Umum.....	58
4.1.1 sejarah Perusahaan	58
4.1.2 Visi dan Misi PT Energindo Sumber Sejati	59
4.1.3 struktur organisasi PT energindo sumber sejati	60
4.1.4 uraian tugas dan tanggung jawab	60
4.2 Pembahasan Dan Interpretasi	68
4.2.1 Karakteristik Responden	68
4.3 Hasil Instrumen Penelitian.....	73
4.3.1 Hasil Uji Validitas	73
4.4 Hasil Teknik Analisis Data	79
4.4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik	79
4.5 Hasil Metode Analisis Data	83
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	83
4.5.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	85
4.5.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	86
4.6 Hasil Uji Hipotesis	87
4.6.1 Hasil Uji Simultan F (Uji F).....	87
4.6.2 Hasil Uji Parsial t (Uji t).....	89
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	92

BAB V.....	97
KESIMPULAN DAN SARAN.....	97
5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN.....	102
DAFTAR KUESIONER UNTUK RESPONDEN	102

ABSTRAK

JENI SURYANA, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Energindo Sumber Sejati , (Dibawah bimbingan Ibu Frecillia Nanda Melvani, SE, M,M dan Ibu Ellen Sumiarni, SE,M.M).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Energindo Sumber Sejati. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.27 pada uji F diperoleh F hitung sebesar ($2.484 > 3,25$) diketahui bahwa, lingkungan kerja Fasilitas kerja, dan komitmen Kerja secara bersama –sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Energindo Sumber Sejati .

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial lingkungan kerja (X1) tidak ada pengaruh terhadap kepuasan karyawan PT.energindo sumber sejati dengan t hitung1,545, dengan signifikan 0,131. Secara parsial Berdasarkan uji t fasilitas kerja (X2) tidak ada berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT.energindo sumber sejati dengan t hitung 0,056, dengan signifikan 0,956. Secara parsial Berdasarkan uji t komitmen kerja (X3) tidak ada berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.energindo sumber sejati, dengan uji t 1.121 dengan signifikan 0,270.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Komitmen Kerja

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia mengungkap manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan bangsa yang utuh dan menyeluruh. Masalah-masalah yang dihadapi organisasi semakin kompleks seperti semakin tingginya tingkat pendidikan pegawai, peningkatan heterogenitas angkatan kerja, pelonjakan biaya-biaya personalia dan penurunan produktivitas telah menempatkan perhatian yang besar pada masalah manajemen sumber daya manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM menjadi penggerak utama untuk kelancaran berjalannya setiap kegiatan di dalam suatu organisasi, bahkan maju serta mundurnya Perusahaan itu ditentukan dengan keberadaannya SDM nya (maslan banni. Nilam korompot dan robainsyah, 2011).

Perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan melihat implikasi rencana strategis di Perusahaan, baik yang bersifat umum, luas dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja. Menurut (Marwansyah, 2020), sasaran strategis adalah tujuan jangka panjang perusahaan yang memiliki implikasi pada berbagai fungsi dalam organisasi, termasuk

operasional, finansial, pemasaran, dan sumber daya manusia. Setiap fungsi ini memainkan peran penting dalam mendukung sasaran strategis organisasi.

Tabel 1.2

Fenomena Masalah PT Energindo Sumber Sejati

No	Indikator	Responden (n)	Skor Rata-Rata (Likert 1-5)	Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
1	Lingkungan kerja			
1.1	Beban kerja	100	3.8	Moderat
1.2	Dukungan sosial	100	4.2	Tinggi
1.3	Jam kerja fleksibel	100	3.5	Moderat
Rata-rata			3.83	Moderat
2	Fasilitas kerja			
2.1	Ketersediaan alat kerja	100	4.0	Tinggi
2.2	Kondisi ruang kerja	100	4.3	Tinggi
2.3	Teknologi pendukung	100	3.9	Moderat
			4.07	Tinggi

3	Komitmen kerja			
3.1	Loyalitas terhadap	100	4.1	tinggi
3.2	Tanggung jawab	100	3.8	Moderat
3.3	Kesetiaan terhadap visi	100	4.0	Tinggi
4	Kepuasan kerja (variable dependen)			
4.1	Kepuasan terhadap kompensasi	100	3.9	Moderat
4.2	Kepuasan terhadap lingkungan			
4.3	Kepuasan terhadap fasilitas	100	4.1	Tinggi
Rata-rata			4.07	Tinggi

- **Skor Likert:** 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.
- **Analisis:** Data ini menunjukkan bahwa **fasilitas kerja** memiliki rata-rata skor tertinggi (4.07), diikuti oleh **komitmen kerja** (3.97) dan **lingkungan kerja** (3.83), yang semuanya berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja (4.07).

Salah satu mengetahui bagaimana memahami kondisi sumber daya Perusahaan adalah dengan menganalisis kepuasan karyawan. Menurut (Pambudi dan Djastuti 2019), Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (menurut Abdul Talib Yunus dan Nurul Fitriani Rahmadani, 2022).

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Pt. energindo sumber sejati merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak bidang instalasi Listrik yang memposisikan diri dalam usaha jasa konstruksi bidang mekanikal, elektrikal dan telekomunikasi yang meliputi jasa pengadaan dan pembangunan serta perawatan listrik tenaga diesel, jaringannya

distribusi Listrik tegangan menengah dan tegangan rendah. Di perkenalkan pada tahun 1985 dan ditunjuk sebagai distribusi tenaga Listrik.

Dengan demikian, sementara maju dalam usaha instalasi Listrik , berbagai PT Energindo Sumber Sejati juga kemungkinan memiliki mitra di sektor industri yang memanfaatkan produk energi untuk operasional mereka, seperti industri pertambangan, transportasi, dan manufaktur. Maka dari itu, menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dapat menyebabkan permasalahan pada pekerjaan karyawannya tentu dapat merugikan Perusahaan. Selaian itu kepuasan kerja karyawan ini dapat berpengaruh terhadap lingkungan kerja, fasilitas kerja dan komitmen kerja .

Dengan demikian, Perusahaan perlu mengidentifikasi faktor kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh Pambudi dan Djastuti (2020), yang menjelaskan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen, motivasi, dan kinerja karyawan. Mereka menekankan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kompensasi yang adil, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karir, guna meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Menurut (helmi, 2021:4), kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan mapuj Perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di

lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Menurut (Sutrisno, 2016 : 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yakni kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek social dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas.

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain - lain menurut Abdul Talib Yunus dan Nurul Fitriani Rahmadani (2022:79). Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Sedarmayati, 2018:35) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya Dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dengan demikian, adanya fasilitas kerja yang memadai

bekerja juga akan lebih puas dan leluasa dan memungkinkan mendapatkan hasil kerja yang lebih optimal.

Menurut Sutrisni (2016: 90), komitmen kerja adalah keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasi, yang membuat mereka bersedia untuk terus bekerja dan berkontribusi di dalamnya. Komitmen kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, kepuasan kerja, Identifikasi dengan Organisasi dan Penghargaan dan Pengakuan.

Berdasarkan informasi yang didapat, berikut beberapa fenomena karyawan yang kontra terhadap Perusahaan itu sendiri, keluhan karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti beban yang berlebihan atau tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi . selain itu, fasilitas kerja PT. energindo sumber sejati Palembang juga belum terpenuhi 100% seperti tidak adanya perlengkapan kantor maupun inventaris yang disediakan Perusahaan. Komitmen kerja dan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang saling memengaruhi dalam lingkungan organisasi. Kepuasan karyawan yang belum terpenuhi sehingga melakukan perbuatan yang tidak semestinya seperti menjual sisa-sisa pemasangan Listrik tersebut.

Berdasarkan fenomena yang didapat dari keluhan karyawan yang disebabkan oleh kesalahan manajemen Perusahaan, hal ini bisa terjadi karena kurangnya baiknya, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan komitmen kerja terhadap karyawan sangat menentukan kepuasan semua karyawan. Dengan adanya

lingkungan kerja yang baik, fasilitas kerja yang memadai, dan memahami komitmen kerja, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu sendiri

Hasil penelitian (dahlius, 2016) menyatakan bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kepuasan kerja . Penelitian (Abdul Talib Yunus dan Nurul Fitriani Rahmadani 2022:79) juga menyatakan bahwa adanya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Penelitian (Sutrisni 2016: 90) juga menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja . oleh sebab itu, penulis berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut mengenai “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA PADA PT ENERGINGDO SUMBER SEJATI”

1.2 Rumuan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah ditemukan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah seperti berikut :

1. Apakah lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap kepuasan kerja pada PT. Energindo Sumber Sejati ?
2. Apakah fasilitas kerja Berpengaruh Terhadap Secara Parsial kepuasan kerja pada PT. Energindo Sumber Sejati ??
3. Apakah komitmen Kerja Berpengaruh Secara parsial Terhadap kepuasan kerja pada PT. Energindo Sumber Sejati ?

4. Apakah lingkungan kerja, fasilitas kerja dan komitmen kerja Berpengaruh Secara Si multan Terhadap kepuasan kerja pada PT. Energindo Sumber Sejati ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja Terhadap kepuasan kerja Secara Persial pada PT. Energindo Sumber Sejati
2. Untuk mengetahui Pengaruh fasilitas kerja Secara Persial Terhadap kepuasan kerja pada PT. Energindo Sumber Sejati
3. Untuk mengetahui Pengaruh komitmen kerja Secara Persial Terhadap kepuasan kerja pada PT. Energindo Sumber Sejati
4. Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja, Secara Multan fasilitas kerja dan komitmen kerja Terhadap kepuasan kerja pada PT. Energindo Sumber Sejati

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua pihak antara lain:

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengeatahuan bagi penulis khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia

2. Bagi PT. ENERGINDO SUMBER SEJATI

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat mengenai pengaruh lingkungan kerja, fasilitas, komitmen dan kepuasan kerja pada PT. ENERGINDO SUMBER SEJATI

3. Bagi UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengembangkan ilmu manajemen sumber manusia dan sebagai bahan acuan untuk penelitian selajutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 502-512.
- Amilin, A., & Dewi, R. (2008). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan role stress sebagai variabel moderating. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 12(1).
- Arifah, D. A., & Romadhon, C. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi empiris pada kantor akuntan publik di Semarang). In *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)* (Vol. 2, No. 1, pp. 357-369).
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg. *Modus*, 27(2), 141-162.
- fidaus, f., & oetarjo, m. (2022). *manajemne kompensasi*. jawa timur: UMSIDA press.
- Hariani, M., & Al Hakim, Y. R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Lima Daun Ilmu (MADA)*, 1(2), 99-110.
- hasibuan. (2019). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta
- Lubis, T., & Paramita, W. (2022). Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Swasta di Jakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan-JBMK*, 3(2), 327-339.
- M.M., D. H. (2021). *PERILAKU ORGANISASI*. Melong Asih Regency B40 - Cijerah: CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- mangkunegara. (2020). *komitmen kerja terhadap kepuasan kerja*. jakarta.
- mangkunegara. (2020). *lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja*. jakarta.
- MEGA, F. I. (2009). *PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).

- Mustapa1, Z. (2023). indonesian Journal Of Economy Studies. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN KEPUASAN KERJA* , 5.
- nitisemito. (2019). *faktor-faktor mempengaruhi lingkungan kerja*. jakarta.
- Oktasari1, L. M. (2024). PENGARUH KONDISI KERJA, FASILITAS DAN FAKTOR INTERINSIK KARYAWAN . *jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntans*, Vol.9, No.1.,
- Pangarso, A., Firdaus, F. F., & Moeliono, N. K. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Pratama, A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sub Direktorat Penindakan Bea Dan Cukai).
- Ratna, A. K. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Internasional Prospecta Garmindo)* (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma Klaten).
- Rianti, S. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di Truntum Hotel Padang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 7(1), 7-12.
- robbins dan juge. (2020). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta.
- sugiyono. (2020). *kepuasan kerja*. bekasi.
- Setiawan, H. D. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Ilmu dan Budaya*, 41(69).
- Simanjuntak, F. A., & Edy, E. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 62-68.
- Sufiyati, A., Suwarni, E., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 1(1), 12-21.
- SUSILOWATI, D. E., rianto rahadi, a. d., & .ikom, m. m. (2021). *kompetensi sumber daya manusia*. bekasi: CV.lentera ilmu madani.
- susistyawati, n., setyadi, i. k., & nawir, j. (Vol 3, No 1, 2022,). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*, 183-19.

- Sugiarti, G. (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*, 1(2), 73.
- Tranggono, R. P., & Kartika, A. (2008). Pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi empiris pada kantor akuntan publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 15(1).