

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Amalia Bontang

Mutia Nur Fajriani Karina Berutu<sup>1</sup>, Rizki Cindy<sup>2</sup>, Ikhwan Agus<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Trunajaya Bontang

Mutianurfajriani@gmail.com<sup>1</sup>, rizkyc183@gmail.com<sup>2</sup>, ikhgus@gmail.com<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*The selection of objects is caused by a decrease in Employee Job Satisfaction. Employee satisfaction is a set of employee feelings about their work, whether happy or like, or dislike or dislike, as a result of employee interaction with the environment or as a perception of mental attitudes, as a result of employee research related to their work. The overall work environment is the situation around the workplace, which will affect employees either directly or indirectly. Work Flexibility is a physical input that can be processed to produce the desired output (output). Organizational procedures will run smoothly if the facilities are very adequate, in good working condition, and well maintained. The total population is 240. The theories used to support research are theories of human resource management related to the work environment, work facilities and employee satisfaction. The research method used is a quantitative approach with a type of quantitative descriptive research. Data collection methods by interviews, distribution of questionnaires and documentation studies. The analysis method used is multiple linear regression using the SPSS application. coefficient of determination and testing simultaneously (F-Test) with values and partially (t-Test) and. The results showed that the work environment and work facilities simultaneously and partially had a significant positive effect on employee satisfaction.*

**Keywords:** work environment, work facilities, employee satisfaction

### ABSTRAK

Penentuan objek ini dikarenakan adanya penurunan Kepuasan Kerja Karyawan. Kepuasan Karyawan Kepuasan kerja merujuk pada kumpulan perasaan yang dialami oleh pekerja terhadap pekerjaan mereka, mencakup rasa senang atau puas, atau sebaliknya, Ini dipengaruhi oleh interaksi antara pekerja dengan lingkungan kerja serta ditentukan oleh persepsi dan sikap mental mereka. Sebagai hasil dari penelitian tentang hubungan antara pekerja dan pekerjaannya, kepuasan kerja dapat dipahami. Lingkungan kerja keseluruhan keadaan yang ada di area lokasi kerja, yang akan memengaruhi tenaga kerja baik secara langsung ataupun tidak. Fasilitas kerja, sebagai bagian fisik, merupakan elemen yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kelancaran operasi organisasi sering kali dipengaruhi oleh kualitas fasilitas yang memadai, kondisi kerja yang optimal, dan pemeliharaan yang teratur. Jumlah populasi sebanyak 240. Terdapat teori yang dimanfaatkan dalam membantu kajian ini yaitu di antara teori MSDM yang berhubungan pada lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kepuasan karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pada penelitian ini metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif melalui jenis deskriptif kuantitatif. Untuk pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuesioner, wawancara, serta dokumentasi. Metode analisis menggunakan regresi liner berganda dengan menggunakan

aplikasi SPSS. Koefisien determinasi dan pengujian secara simultan (Uji-F) dengan nilai dan secara parsial (Uji-t) dan. Hasil penelitian memperlihatkan lingkungan kerja serta fasilitas kerja simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan pada kepuasan karyawan.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, fasilitas kerja, kepuasan karyawan

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia terus berkembang seiring berjalannya waktu, terutama ketika dihadapkan pada saat ini yang kuat. Kesuksesan suatu kelompok tentunya menyesuaikan pada efisiensi pengelolaan SDM yang ada, di mana setiap individu memiliki berbagai keterampilan dan potensi yang dapat memberikan kontribusi bernilai bagi organisasi. Implementasi strategi manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menjaga konsistensi antara aktivitas manajerial dengan tujuan dan arah strategis organisasi secara keseluruhan. Kehadiran sumber daya manusia yang efektif menjadi prioritas utama bagi organisasi untuk memperhatikan detail-detail yang berkaitan dengan karyawan.

Karena itu, kehadiran dan peran pegawai menuntut instansi untuk selalu memprioritaskan untuk peningkatan kepuasan kerja mereka. Representasi dari kepuasan kerja dalam bagaimana perasaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kolaborasi dengan sesama pegawai, kompensasi finansial, dan berhubungan erat dengan faktor fisik dan psikologis. Ini juga berdampak pada hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, karena kepuasan kerja adalah evaluasi subjektif tentang sejauh mana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan dan keinginan mereka.

Dalam menunjang kepuasan kerja, penting untuk membuat suasana kerja yang menarik, aman, serta penuh dukungan positif, baik dari atasan maupun dari rekan kerja. Selain itu juga harus melibatkan ketersediaan fasilitas yang memadai dan menerapkan penempatan kerja yang adil dan penerapan prinsip kesetaraan pada setiap karyawan yang bekerja. Tidak hanya aspek pekerjaan, aspek kesejahteraan pribadi karyawan juga harus diperhatikan. Hal ini harus dijunjung tinggi karena rumah sakit tidak hanya profesional sebagai lembaga pelayanan kesehatan, namun juga harus terus mengembangkan diri untuk menerapkan pelayanan yang terus berkembang ke arah yang lebih baik, sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan dinamika sosial masyarakat.

Rumah sakit sebagai lembaga pelayanan kesehatan masyarakat, memiliki ciri khas sendiri yang dipengaruhi oleh kemajuan ilmu pengetahuan medis, teknologi kesehatan, bahkan dinamika sosial-ekonomi. Tantangannya adalah terus meningkatkan mutu layanan yang dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat. Adapaun fenomena atau isu yang terjadi di Rumah Sakit Amalia yaitu kepuasan karyawan RS Amalia Bontang saat ini masih belum optimal, terlihat pada fenomena yang ada menunjukkan masih banyak karyawan yang tidak saling memberi dukungan dalam bekerja antarrekan kerja dan kondisi pekerjaan yang masih tidak nyaman bagi karyawan saat bekerja. Hal itu menyebabkan hasil kerja karyawan menurun dan beberapa hasil kerja karyawan mendapat complain dari pengunjung RS.

Menurut Rifai (2004), kepuasan kerja merupakan penggambaran kesenangan atau ketidaksenangan, kepuasan atau ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dan kinerjanya. Menurut Sadarmayanti (2011), mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan keadaan nyata di lingkungan karyawan baik secara langsung maupun tidak. Dan menurut Moekijat (2011), mendefinisikan fasilitas sebagai alat pembantu untuk memperoleh selisih antara masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) secara efisien. (Tri Maryati, 2021. h.17)

Sebelumnya penelitian telah dijalankan oleh Siti Chotijatul (2021) menjelaskan tidak adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan. Kajian selanjutnya menyebutkan bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Ahmad Fachrin Aly 2022). Penelitian lain dilakukan Funny (2020) sesuai pada hasil penelitian yang telah di uji data pada kajian ini di mana memperlihatkan jika ganti rugi, lingkungan kerja, bahkan prasarana memiliki korelasi yang baik pada kepuasan kerja pegawai karena kompetisi, fasilitas, bahkan lingkungan kerja menjadi komponen yang penting sebab bisa membantu kemakmuran bagi pegawai yang kemudian bisa membuat kepuasan kerja tenaga kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti ingin memperjelas lagi topik tersebut sehingga timbul dorongan untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Amalia Bontang. Penulis tertarik untuk menjalankan kajian skripsi ini dengan mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada Rumah Sakit Amalia Bontang”.

## TINJAUAN LITERATUR

### Manajemen

Menurut Rois (2016), manajemen adalah seorang industrialis perancis, yang mengemukakan konsep tentang dasar-dasar fungsional dalam manajemen. (Dr. Muslichah Erma, 2020, h.30)

Menurut George R. Terry (2009), manajemen adalah rangkaian tindakan perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan pengawasan yang bertujuan untuk menetapkan serta mencapai tujuan spesifik yang ingin dicapai. Langkah-langkah ini dilakukan dengan efektif menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. (Dr. Andi Yusniar et al, 2022)

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Marwansyah (2010) menjelaskan MSDM bisa dijelaskan sebagai penggunaan tenaga kerja dalam suatu entitas organisasi, melalui sejumlah fungsi seperti perencanaan SDM, proses perekrutan dan seleksi, pengembangan tenaga kerja, perencanaan karier, pengelolaan kompensasi, serta aspek kesejahteraan lainnya, termasuk hubungan industrial. (Dr. H. Fachrurazi et al, 2021, h.5)

Menurut Simamora (2006) yang dimaksud dengan Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengembangan, evaluasi, pemberian insentif, serta pengelolaan individu yang menjadi bagian dari organisasi. (Nurul Qomariah, h.3)

## Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011), mengemukakan fisik lingkungan kerja merujuk pada keseluruhan kondisi di sekitar lokasi kerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. (Tri Maryati, 2020, h.23)

Menurut Scultz & Schultz (2006), lingkungan kerja mengacu pada kondisi-kondisi di tempat kerja yang memengaruhi perilaku dan sikap karyawan, terutama dalam hal perubahan psikologis yang mungkin timbul akibat pengalaman atau situasi tertentu di lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti kebosanan, monotonisitas pekerjaan, dan kelelahan perlu terus dipantau oleh organisasi. (Tri Maryati, 2020, h.23)

## Fasilitas Kerja

Menurut Mansu (2020), *input* fisik yang dapat diolah untuk menghasilkan *output* yang diharapkan adalah definisi fasilitas. Ketersediaan dan pemeliharaan fasilitas yang optimal sangat krusial untuk kelancaran proses organisasi. (Sholikhah, Widya, & Triastuti, 2022)

Moenir (2011), mengemukakan Fasilitas mencakup beragam peralatan, atribut, serta layanan yang menjadi alat pendukung ketika menjalankan tugas, serta aspek sosial yang berkaitan dengan individu yang terlibat dengan organisasi kerja. Hal ini meliputi berbagai hal-hal yang dimanfaatkan, digunakan, atau dinikmati oleh pengguna. (Melan angriani asnawi, 2019, h. 24)

## Kepuasan Kerja

Menurut Darmawan (2021) Kepuasan kerja adalah bagaimana seorang manajer menilai individu mengenai faktor eksternal dan internal pada setiap karyawan yang dimilikinya. (Alfi yushro, Arman, Adi 2022,h.303)

Menurut Prinasa (2014) kepuasan kerja merujuk pada perasaan yang dialami oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya, yang dapat mencakup rasa senang atau kepuasan, serta ketidakpuasan atau ketidaknyamanan. Ini terbentuk dari interaksi antara pegawai dengan lingkungan kerja serta ditentukan oleh persepsi dan sikap mental mereka terhadap pekerjaan mereka. (Tri Maryati, 2021, h.17)

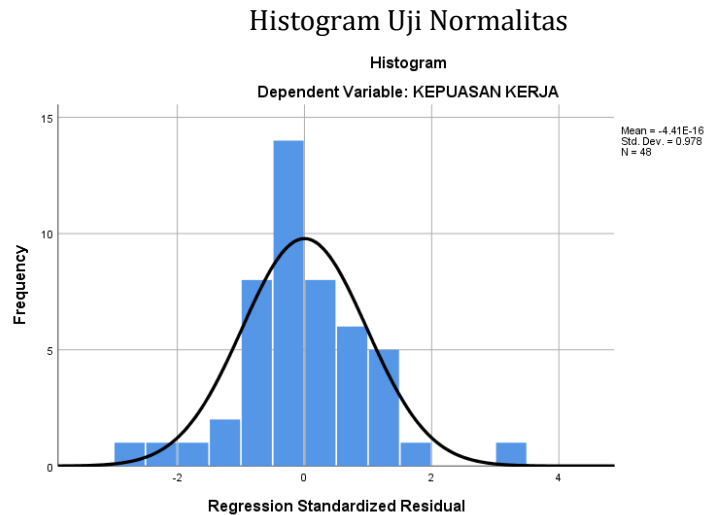
## METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian ini yakni menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan populasi atau sampel data yang ada sehingga memberikan gambaran dibantu secara dukungan aplikasi SPSS. Objek penelitian ditapkan berdasarkan uraian di atas sehingga diperoleh pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja pada kepuasan kerja pada pegawai RS Amalia Bontang, dengan variable bebasnya yaitu lingkungan

kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2), sementara variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja (Y). Kajian ini dilakukan di RS Amalia Bontang yang beralamat di Jalan R Suprpto No. 22, Bontang Baru, Kecamatan Bontang Utara, Kota Bontang, Provinsi Kalimantan Timur. Waktu Waktu pelaksanaan kajian ini dijalankan di bulan Oktober 2023.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas



### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75964968
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.092
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sesuai pada tabel di atas dapat diketahui nilai *sig. 2 tailed* sebesar 0,200. Nilai itu menunjukkan angka yang cenderung banyak dari 0,05 sehingga memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan dapat diartikan data itu terdistribusi secara

normal.

Pada gambar di atas dapat kita simpulkan bahwa telah memenuhi asumsi normalitas karena kita lihat bahwa grafik hasil histogram tersebut telah membentuk seperti lonceng.

## Hasil Uji Regresi Linear Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	.287	1.460		.197	.845
LINGKUNGAN KERJA	.304	.059	.596	5.181	.000
FASILITAS KERJA	.392	.152	.297	2.578	.013

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25, 2024

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,287 + 0,304 X_1 + 0,392 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a.  $a=0,287$  Apabila konstanta ( $a$ ) mempunyai skor positif sebanyak 0,287. Di mana ini memperlihatkan apabila seluruh variabel independen nilainya 0 persen serta tidak terjadi perubahan, nantinya skor Kepuasan Kerja 0,287.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai positif sebanyak 0,304. Artinya, setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1%, maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,304 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang positif antara variabel independen dan variabel dependen.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel FASILITAS KERJA ( $X_2$ ) mempunyai skor positif sebesar 0,392. Hal ini menunjukkan jika FASILITAS KERJA mengalami kenaikan 1%, maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,392 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang positif antara variabel independen dan variabel dependen.

## Uji Stimultan

### Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.137	2	160.069	49.496	.000 <sup>b</sup>
	Residual	145.529	45	3.234		
	Total	465.667	47			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25, 2024

Pada tabel tersebut bisa diperoleh nilai signifikansi adalah sebanyak  $0,000 < 0,05$  dan  $F$  hitung  $49,496 > F$  tabel  $3,19$ . Artinya, adanya pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

## Uji t (Parsial)

### Hasil Uji Parsial

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.287	1.460		.197	.845
	LINGKUNGAN KERJA	.304	.059	.596	5.181	.000
	FASILITAS KERJA	.392	.152	.297	2.578	.013

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25, 2024

Dari hasil uji t tersebut, bisa diuraikan di bawah:

- Nilai sig pada variabel X1 yakni sebanyak  $0,000 < 0,05$  bahkan skor t hitung  $5,181 > t$  tabel  $2,011$ , maka bisa ditarik simpulan jika adanya pengaruh variable Lingkungan kerja pada variable Kepuasan Kerja(Y).
- Nilai sig pada variabel X2 yakni sebanyak  $0,000 < 0,05$  serta skor t hitung  $2,578 > t$  tabel  $2,011$ , maka bisa ditarik simpulan adanya pengaruh antara variabel Fasilitas Kerja pada variabel Kepuasan Kerja(Y).

## Uji Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.674	1.79833

a. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA , LINGKUNGAN KERJA

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, Fasilitas Kerja memberikan pengaruh pada Kepuasan Kerja sebesar 68,7%. Sementara lainnya 31,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil statistik deskriptif variabel Lingkungan kerja, skor paling tinggi pada variabel Lingkungan kerja adalah pertanyaan nomor 8 sebesar 3,79. Nilai rata-rata terendah dalam variabel Lingkungan Kerja adalah pertanyaan nomor 9 sebesar 3,44. Artinya, Apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka peningkatan bisa terlihat pada Kepuasan Kerja serta sebaliknya. Secara keseluruhan mayoritas responden memberikan jawaban yang positif terhadap indikator yang telah dijelaskan pada kuesioner. Dalam hal ini lingkungan kerja memiliki dampak berupa hasil kerja pada Kepuasan Kerja. Organisasi bergantung pada lingkungan kerja SDM yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Di mana kepuasan kerja merupakan sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih dalam jumlah pendapatan yang diperoleh karyawan bahkan banyak darinya yaitu yang semestinya diterima.

### Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh hasil bahwa Fasilitas Kerja pengaruh positif pada Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil statistik deskriptif variabel Fasilitas Kerja. Skor rata-rata paling tinggi dalam variabel Fasilitas Kerja adalah pertanyaan nomor 1 sebesar 3,87. Nilai rata-rata terendah pada variabel Fasilitas Kerja adalah pertanyaan nomor 1 sebesar 3,64. Artinya, Apabila Fasilitas Kerja dinaikkan, maka kepuasan kerja meningkat serta sebaliknya. Persepsi karyawan terhadap fasilitas kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Fasilitas yang baik nantinya menunjang kepuasan kerja, sedangkan fasilitas yang kurang memadai akan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Hal ini karena fasilitas kerja merupakan salah satu komponen yang disediakan oleh organisasi untuk membantu mencapai tujuan mereka. (Asri et al, 2019)

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat ditunjukkan skor signifikansi pengaruh X secara simultan pada Y yakni sebanyak  $0,000 < 0,05$  dan F hitung  $49,496 > F$  tabel  $3,19$  maka bisa ditarik simpulan adanya pengaruh variabel X secara simultan pada variabel Y.

## KESIMPULAN

Dalam hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan di bab sebelumnya, bisa ditarik simpulan bahwa:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Amalia Bontang. Jadi, bila lingkungan kerja makin bagus, nantinya kepuasan kerja juga bisa tambah bagus.
2. Fasilitas Kerja pengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Amalia Bontang. Yang mana bila fasilitas kerja makin baik, sehingga kepuasan kerja juga kian bagus.
3. Lingkungan kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Amalia Bontang. Artinya bahwa, bila lingkungan kerja dan fasilitas kerja semakin baik, maka kepuasan kerja juga nantinya semakin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angriani, Melan. (n.d.). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan. CV Athra Samudra.
- Erma, Dr. Muslichah. (2020). Buku Ajar Pengantar Manajemen. CV Pena Persada.
- Fachrurazi, Dr. H., dkk. (2021). Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Funny, F., & Widjaja, O. H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja PT ISS Universitas Tarumanagara. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 43-49.
- Lastuti, W., & Febriana, A. (2022). The Effect of Workload, Work Facilities, And Work Environment Based On the Work of Pekalongan City Transportan Service Employes. *Jurnal Manajemen dan Dinamika Bisnis (JMDB)*, 1(2), 31-42.
- 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.
- Maryati, Tri. (2020). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan. UMY.
- Monde, J. J., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rataan. *Productivity*, 3(2), 187-190.

# Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 2 (2024) 883-892 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i2.203

- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432-439.
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Siroj, R. A. (2023). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10-16.
- Sihabuddin., dkk. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. Pena Persada Redaksi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV Alfabeta.
- Yulistria, R., & Handayani, E. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Ekspresindo Jakarta. *Swabumi (Suara Wawasan Sukabumi): Ilmu Komputer, Manajemen, dan Sosial*, 10(2), 121-131.
- Yushro, A., Arman, A., & Setiawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(3), 303-304.
- Yusniar, Dr. Andi., dkk. (2022). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Yayasan Hamjah Diha.