

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan The Alena Resort di Ubud, Gianyar

Ni Luh Putu Bujangga Dewi <sup>(1)</sup>

A.A Ngurah Gede Sadiartha <sup>(2)</sup>

I Made Suasti Puja <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
E-mail: luhtubujangga@gmail.com

## ABSTRACT

*Human resources are the most important asset in an organization so companies must provide job satisfaction for their employees. Job satisfaction can be achieved with good management, for example by providing a good work environment and providing good motivation to employees. The purpose of this study was to determine the effect of work environment and motivation on employee job satisfaction. This research was conducted at The Alena Resort Ubud which is located in Banjar Silungan, Lodayuh, Ubud, Gianyar, Bali and the sample used was 41 respondents. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression. Based on the results of the study, it can be seen that the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction at The Alena Resort in Ubud, Gianyar, motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at The Alena Resort in Ubud, Gianyar, and work environment and motivation have a simultaneous effect on employee job satisfaction at The Alena Resort in Ubud, Gianyar. The magnitude of the influence of independent variables on employee job satisfaction is 76.1%.*

**Keywords:** *Work Environment; Motivation; Job Satisfaction*

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi sehingga perusahaan harus memberikan kepuasan kerja untuk karyawannya. Kepuasan kerja dapat dicapai dengan pengelolaan manajemen yang baik, misalnya dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik dan memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di The Alena Resort Ubud yang berlokasi di Banjar Silungan, Lodayuh, Ubud, Gianyar, Bali dan sampel yang digunakan sebanyak 41 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan The Alena Resort di Ubud, Gianyar, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan The Alena Resort di Ubud, Gianyar, dan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan The Alena Resort di Ubud, Gianyar. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 76,1%.

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja; Motivasi; Kepuasan Kerja*

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas

dan usahanya pada perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pekerja mempunyai keinginan untuk mencapai kepuasan kerja. Jika perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja kepada para pekerja maka tujuan perusahaan akan segera tercapai. Kepuasan kerja akan dirasakan oleh seorang pekerja apabila ada kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang didapatkan seorang pekerja. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa perusahaan telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif.

The Alena Resort di Ubud, Gianyar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata yang menyediakan akomodasi penginapan untuk wisatawan yang berkunjung ke Bali. Berdasarkan observasi resort ini terletak di Banjar Silungan, Lodayuh, Ubud, Gianyar, Bali merupakan resort yang dirancang dengan konsep bali kontemporer yang berada di kawasan pedesaan dan dikelilingi oleh hutan tropis Ubud serta persawahan. Resort ini memiliki 17 *room* yaitu 10 *delux room*, 4 *suites room* dan 3 *pool villa*. Selain itu, terdapat 1 *restaurant*, memiliki 1 *yoga lounge*, 1 *spa* dan memiliki 1 *pool* dengan jumlah karyawan sebanyak 41 orang.

**Tabel 1. Tingkat Besaran Gaji Karyawan Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Nominal (Rp)
<i>General Manager</i>	9.500.000 - 12.000.000
<i>HRD</i>	5.000.000 - 7.300.000
<i>Staff</i>	3.000.000 - 4.500.000

Sumber: The Alena Resort Ubud (2022)

Tabel 1 menunjukkan data gaji karyawan The Alena Resort Ubud berdasarkan jabatan yang dimiliki. Dari data tersebut, diketahui besarnya gaji yang diterima setiap karyawan diberikan berdasarkan jabatannya dan masing-masing karyawan memiliki nominal gaji yang telah ditentukan dan diberikan setiap bulannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan The Alena Resort Ubud pada beberapa departemen, diketahui bahwa terjadinya ketidakpuasan karyawan seperti tidak sesuainya antara gaji dengan pekerjaan yang diberikan dan kurangnya bonus akan pekerjaan yang diberikan. Dari permasalahan yang terjadi, hal-hal tersebut menyebabkan kepuasan karyawan pada The Alena Resort Ubud menurun. Oleh karena itu, perlu ditingkatkannya tingkat kepuasan karyawan melalui faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan motivasi.

Kepuasan Kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja (Dethan *et al.*, 2023). Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Saputra, 2021). Dalam sebuah organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang baik dapat meminimalisir kemangkiran kerja pada karyawan serta mempermudah karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya (Kristin *et al.*, 2022). Sebaliknya

---

pula lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi penyebab kemangkiran kerja karyawan dan dapat menghambat aktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Estiana *et al.*, 2023).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan yang dilakukan di The Alena Resort Ubud dapat diketahui bahwa suasana ruangan kerja yang masih dirasa kurang nyaman, karena pencahayaan dalam ruangnya kurang baik dan ruangnya kurang rapi terlihat dari susunan peralatannya yang belum tepat, sehingga menyebabkan ruangan tersebut terasa kecil dan sempit yang menyebabkan gangguan kebebasan bergerak saat karyawan melaksanakan aktivitasnya. Hal ini dapat menyebabkan karyawan mudah bosan yang akan memicu karyawan cepat lelah terhadap pekerjaannya. Disamping itu, hubungan yang dirasakan belum maksimal antara atasan dengan bawahan seperti atasan jarang berinteraksi dengan karyawan lainnya karena lebih sering berdiam di dalam ruangan serta kurangnya fasilitas yang memadai untuk dapat mendukung kelancaran dalam bekerja seperti disaat yang bersamaan karyawan harus menggunakan vacuum cleaner secara bersamaan dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi seperti ini tentu akan banyak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan yang dilakukan di The Alena Resort Ubud dapat diketahui bahwa suasana ruangan kerja yang masih dirasa kurang nyaman, karena pencahayaan dalam ruangnya kurang baik dan ruangnya kurang rapi terlihat dari susunan peralatannya yang belum tepat, sehingga menyebabkan ruangan tersebut terasa kecil dan sempit yang menyebabkan gangguan kebebasan bergerak saat karyawan melaksanakan aktivitasnya. Hal ini dapat menyebabkan karyawan mudah bosan yang akan memicu karyawan cepat lelah terhadap pekerjaannya. Disamping itu, hubungan yang dirasakan belum maksimal antara atasan dengan bawahan seperti atasan jarang berinteraksi dengan karyawan lainnya karena lebih sering berdiam di dalam ruangan serta kurangnya fasilitas yang memadai untuk dapat mendukung kelancaran dalam bekerja seperti disaat yang bersamaan karyawan harus menggunakan vacuum cleaner secara bersamaan dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi seperti ini tentu akan banyak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi (Sutrisno *et al.*, 2022). Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi adalah pemberian bonus yang dirasa karyawan kurang memenuhi rasa keadilan, seperti bonus tahunan yang diberikan sama setiap karyawan padahal jangka waktu karyawan bekerja berbedabeda, kurangnya rasa kebersamaan antar atasan dengan karyawan, karyawan merasa bekerja di The Alena Resort Ubud belum adanya penghargaan atas hasil kerja walaupun prestasi kerja karyawan sangat baik. Hal ini menyebabkan karyawan merasa keberadaannya tidak dihargai pihak manajemen. Tanggung jawab

---

karyawan dalam melaksanakan tugas juga dinilai belum maksimal karena masih ada karyawan yang menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu.

Menurut hasil penelitian oleh Dameria & Ekawati (2022), Dhani & Surya (2023) pada karyawan toko pakaian, Hasyim *et al.* (2022) pada karyawan yang bekerja di kawasan industri, Indra & Rialmi (2022) pada karyawan perusahaan telekomunikasi, serta Nur & Dinsar (2022) terhadap pegawai instansi pemerintah telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H<sub>1</sub> : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan The Alena Resost Ubud.

Motivasi telah terbukti secara empiris dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan signifikan sebagaimana dilaporkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Dwinanda (2022) pada karyawan perusahaan kontraktor, Max & Widjaja (2023) pada perusahaan penyedia perangkat keras komputer, serta Pradana & Santoso (2021) dan Rahayu & Dahlia (2023) terhadap karyawan pabrik plastik, serta Sappara *et al.* (2022) pada pegawai instansi pemerintah, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

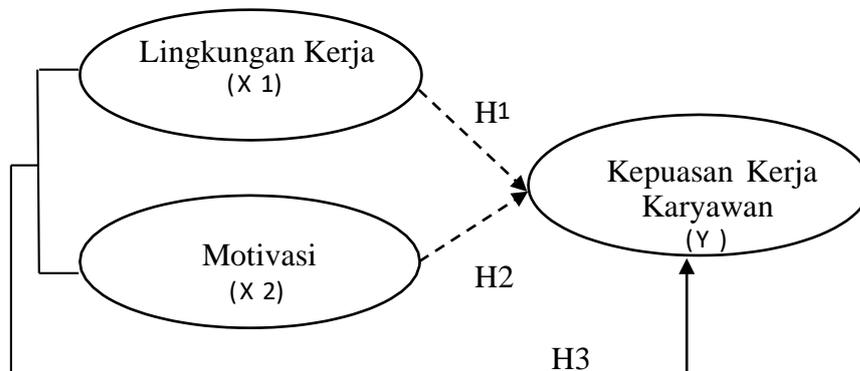
H<sub>2</sub> : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan The Alena Resort Ubud.

H<sub>3</sub> : Diduga Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan The Alena Resort Ubud.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di The Alena Resort Ubud yang berlokasi di Banjar Silungan, Lodtunduh, Ubud, Gianyar, Bali. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan The Alena Resort di Ubud, Gianyar yang berjumlah 41 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sensus sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai pemberi informasi. Variabel penelitian ini diidentifikasi sebagai variabel bebas dengan simbol X dan variabel terikat dengan simbol Y. Variabel bebas terdiri atas variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik wawancara digunakan pada tahap pra survey dengan mewawancarai karyawan. Kuesioner diukur dengan Skala Likert lima pilihan jawaban. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji intrumen penelitian terhadap hasil jawaban dari 30 orang responden yang diambil dari karyawan perusahaan lain sejenis. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi

linier berganda, analisis determinasi, uji t dan uji F. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber : Sugiyono (2017)

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Tabel 1. Uji Validitas**

Nol	Variablell	Instrumeln	Kolefisieln Kolrellasi	Keltelrangan
1	Lingkungan Kelrjla (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,846	Valid
		X1.2	0,790	Valid
		X1.3	0,680	Valid
2	Moltivasi (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,701	Valid
		X2.2	0,891	Valid
		X2.3	0,821	Valid
		X2.4	0,819	Valid
		X2.5	0,758	Valid
		X2.6	0,804	Valid
3	Kelpuasan Kelrjla (Y)	Y <sub>1</sub>	0,682	Valid
		Y <sub>2</sub>	0,716	Valid
		Y <sub>3</sub>	0,762	Valid
		Y <sub>4</sub>	0,772	Valid
		Y <sub>5</sub>	0,727	Valid
		Y <sub>6</sub>	0,797	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,665	Reliabel
2	Motivasi ( $X_2$ )	0,883	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,669	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 menyatakan semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dengan demikian semua instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 3. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			41
Normal Parameters <sup>a</sup> :	Mean		0
	Std. Deviation		2,16854071
	Absolute		0,077
Most Extreme Differences	Positive		0,054
	Negative		-0,077
Telst Statistic			0,077
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data diolah,2023

Berdasarkan Tabel 3 pengujian normalitas data diketahui nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

**Tabel 4. Uji Multikolonieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
	(Constant)	17,003	4,208			
1	Lingkungan Kerja	0,566	0,233	0,367	0,992	1,008
	Motivasi Kerja	0,276	0,097	0,119	0,992	1,008

a. Dependent Variable:Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel lingkungan kerja dan motivasi adalah  $0,992 > 0,10$  serta nilai VIF dari variabel lingkungan kerja dan motivasi adalah  $1,008 < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam model regresi.

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Modell	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B.	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,337	2,435		-0,138	0,891
1 Lingkungan Kerja	0,003	0,135	0,004	0,023	0,982
Motivasi Kerja	0,080	0,056	0,227	1,431	0,161

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,982 serta variabel motivasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,161 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,003	4,208		4,041	0
Lingkungan Kerja	0,566	0,233	0,367	2,428	0,02
Motivasi Kerja	0,276	0,097	0,119	2,186	0,007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan nilai  $\beta_1$  sebesar 0,566 dan nilai t hitung sebesar 2,428 serta nilai signifikan uji t sebesar  $0,020 < 0,05$ , hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan The Alena Resort di Ubud, Gianyar, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya beberapa indikator yang digunakan seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta penerangan cahaya ditempat kerja maka akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dameria & Ekawati (2022), Dhani &

Surya (2023), Hasyim *et al.* (2022), Indra & Rialmi (2022), serta Nur & Dinsar (2022) yang membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan nilai  $\beta_2$  sebesar 0,276 dan nilai t hitung sebesar 2,186 serta nilai signifikan uji t sebesar  $0,007 < 0,05$ , hal ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan The Alena Resort di Ubud, Gianyar, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Dengan adanya beberapa indikator yang digunakan seperti upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, perlakuan yang wajar, serta pengakuan atas prestasi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwinanda (2022), Max & Widjaja (2023), Pradana & Santoso (2021), Rahayu & Dahlia (2023), serta Sappara *et al.* (2022) yang telah membuktikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 7. Uji F-Test**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,775	2	15,388	3,109	,006 <sup>b</sup>
	Residual	188,103	38	4,95		
	Total	218,878	40			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah, 2023

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan The Alena Resort di Ubud, Gianyar. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan simultan (uji f-test) menunjukkan dari hasil F hitung yaitu 3,109 dan nilai signifikan 0,006 sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima. Ini berarti semakin baik lingkungan kerja dan motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan

menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Selain itu dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

**Tabel 8. Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 <sup>a</sup>	0,761	0,759	1,483

a. Predictors: (Constant), Pelatihan  
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel , diperoleh informasi bahwa R *Square* sebesar 0,761 atau 76,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan dalam memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 76,1%. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 76,1% = 23,9% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa (1). lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan The Alena Resort di Ubud, Gianyar, (2). motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan The Alena Resort di Ubud, Gianyar, (3). Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan The Alena Resort di Ubud, Gianyar. Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian maka dapat diberikan saran yaitu agar The Alena Resort di Ubud dapat meningkatkan hubungan kerja yang humoris dengan sesama karyawan dalam lingkungan kerja dengan cara menciptakan komunikasi yang baik antar karyawan dan dapat meningkatkan ruang kerja yang memadai dan nyaman untuk melakukan pekerjaan dalam motivasi kerja dengan cara memberikan ruang kerja yang nyaman agar para karyawan merasa puas akan ruang kerja yang ditempatinya,

## Daftar Pustaka

- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 417.
- Dethan, S. C. H., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 675–687.

- 
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). "Pengaruh Motivasi , Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung)." *E-Jurnal Manajemen*, 12(6), 602–626.
- Dwinanda, G. (2022). "Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT. Tuju Wali-Wali Makassar." *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), 215.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). "Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Meka Eduversity Komunikasi)." *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan." *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Max, C., & Widjaja, O. H. (2023). "Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 595–602.
- Nur, I., & Dinsar, A. (2022). "Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *Economos : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 59–64.
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo." *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai." *Jesya*, 6(1), 370–386.
- Sappara, S., Kamase, J., Mallongi, S., Aminuddin, & Kepemimpinan, G., Budaya, ;, & Motivasi, O. ; (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Pemerintah Kabupaten Jeneponto." *Jurnal Sosio Sains*, 8(1), 91–106.
- Saputra, A. A. (2021). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). "The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature." *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022.