

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Badan Diklat Pemeriksaan Keuangan Negara

Ratu Nadia¹, Indi Nervilia², Mohammad Anno Zuhrias³
^{1,2,3}Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa, Jakarta, Indonesia

Article Info	ABSTRAK
Article history: Received Juli 9, 2026 Revised Juli 9, 2026 Accepted Juli 11, 2026 Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik, Kepuasan Kerja ASN, Pengelolaan Lingkungan Kerja, Organisasi Sektor Publik Keywords: <i>Physical Work Environment, Non Physical Work Environment, Civil Servant Job Satisfaction, Work Environment Management, Public Sector Organization</i>	Lingkungan kerja menjadi aspek penting dalam mendukung kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya pada instansi yang memiliki tuntutan profesionalisme, ketelitian, dan koordinasi kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja staf ASN serta mengukur besarnya kontribusi lingkungan kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada 30 staf ASN Badan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara BPK RI Jakarta. Seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden melalui teknik sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja mampu menjelaskan 77,8% variasi kepuasan kerja, sedangkan 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik dan nonfisik dapat meningkatkan kepuasan kerja ASN. Dengan demikian, pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk mendukung kenyamanan serta kepuasan pegawai secara berkelanjutan. ABSTRACT <i>The work environment plays an important role in supporting the job satisfaction of civil servants, particularly in public institutions that require high levels of professionalism, accuracy, and work coordination. This study aims to analyze the effect of the work environment on civil servants' job satisfaction and measure its contribution to explaining variations in job satisfaction. This study employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through Likert-scale questionnaires distributed to 30 civil servants at the Agency for Education and Training on State Finance Auditing of the Audit Board of the Republic of Indonesia in Jakarta. All members of the population were selected as respondents using a saturated sampling technique. The data were analyzed using simple linear regression with SPSS version 25. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. The work environment explains 77.8% of the variation in job satisfaction, while the remaining 22.2% is influenced by factors outside this study. These findings indicate that improving the quality of physical and non-physical work environments can increase civil servants' job satisfaction. Therefore, a supportive work environment should be maintained and continuously improved to promote employee comfort and sustainable job satisfaction.</i>

This is an open access article under the [CC BY](#) license



Corresponding Author:

Ratu Nadia
Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa,
Jakarta, Indonesia
Email: ratu.nadia2108@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Pelaksanaan tugas tersebut memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan organisasinya. Menurut Robbins dan Judge [1] kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang terbentuk melalui evaluasi atas berbagai karakteristik pekerjaan. Madiistriyatno dkk. [2] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, dan kinerja yang lebih baik sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki sikap positif dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan berbagai kondisi yang dapat mendukung kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugas. Salah satu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja ialah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti [4] Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi berbagai kondisi nyata di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antarrekan kerja, komunikasi, serta suasana kerja dalam organisasi. Kondisi kerja yang aman, nyaman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis dapat membantu pegawai menjalankan pekerjaan secara efektif dan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Badan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara [3] menjelaskan bahwa Badiklat berperan dalam mempersiapkan pemeriksa agar mampu memahami pengelolaan keuangan negara yang kompleks serta mengikuti perkembangan metodologi dan teknologi pemeriksaan. Peran tersebut menuntut ASN untuk memiliki profesionalisme, ketelitian, kemampuan beradaptasi, serta koordinasi kerja yang baik. Oleh sebab itu, kondisi lingkungan kerja perlu mendukung kenyamanan dan kepuasan pegawai agar pelaksanaan fungsi pengembangan kompetensi dapat berjalan secara optimal.

Berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Andardinata dan Rahmat [5] menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Penelitian Sopian [6] juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu membentuk sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya. Penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda berdasarkan karakteristik lingkungan kerja yang dianalisis. Natania dan Martha [7] menemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik memberikan pengaruh positif dan signifikan. Pratama dan Badar [8] menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat berbeda sesuai dengan

karakteristik organisasi, kondisi pekerjaan, serta persepsi pegawai terhadap lingkungan tempat mereka bekerja.

Kajian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada instansi pemerintahan daerah, rumah sakit, lembaga penelitian, dan perusahaan swasta. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ASN pada lembaga pendidikan dan pelatihan pemeriksaan keuangan negara masih terbatas. Kesenjangan penelitian terletak pada belum memadainya bukti empiris mengenai kontribusi lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kepuasan kerja ASN dalam organisasi yang memiliki fungsi pengembangan kompetensi pemeriksa keuangan negara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja staf ASN serta mengukur besarnya kontribusi lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja. Hasil penelitian memberikan bukti empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik dan menjadi dasar evaluasi dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja ASN.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut Sugiyono [9], penelitian kuantitatif menggunakan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hubungan antarvariabel. Sejalan dengan pendapat tersebut, Santoso dan Madiistriyatno (2021) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data berbentuk angka yang diperoleh melalui proses pengukuran terhadap variabel penelitian. Data tersebut selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis serta menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif.

Penelitian dilaksanakan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara BPK RI Jakarta dengan populasi sebanyak 30 staf Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut Sugiyono (2024) sampel yang jenuh adalah sampel yang jumlahnya tidak bertambah dengan menambahkan representasi sedemikian rupa sehingga tidak mengurangi nilai informasi yang diperoleh atau sampel yang semua anggota populasinya dijadikan sampel. Seluruh anggota populasi dijadikan responden menggunakan teknik sampel jenuh.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung dengan skala Likert lima tingkat. Instrumen terdiri atas pernyataan favorable dan unfavorable. Variabel lingkungan kerja diukur berdasarkan indikator Sedarmayanti (2018), yang mencakup dimensi lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan indikator Robbins (2016), meliputi pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, lingkungan kerja, dan hubungan kerja.

Prosedur penelitian meliputi identifikasi masalah, kajian literatur, perumusan hipotesis, penentuan populasi dan sampel, penyusunan serta penyebaran kuesioner, pengumpulan data, pengolahan dan pengujian kualitas instrumen, analisis hasil, serta penarikan kesimpulan. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t pada tingkat signifikansi 5%. sedangkan Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja. Tahapan analisis tersebut digunakan untuk menghasilkan kesimpulan empiris mengenai arah, signifikansi, dan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ASN.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Hasil pengujian kualitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja telah memenuhi kriteria validitas. Setelah data terkumpul, instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0,361. Hasil pengujian menunjukkan nilai r hitung variabel lingkungan kerja berkisar antara 0,559 sampai 0,905, sedangkan variabel kepuasan kerja sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)			
X1	0,361	0,601	VALID
X2	0,361	0,758	VALID
X3	0,361	0,601	VALID
X4	0,361	0,874	VALID
X5	0,361	0,592	VALID
X6	0,361	0,737	VALID
X7	0,361	0,592	VALID
X8	0,361	0,864	VALID
X9	0,361	0,559	VALID
X10	0,361	0,891	VALID
X11	0,361	0,559	VALID
X12	0,361	0,806	VALID
X13	0,361	0,601	VALID
X14	0,361	0,905	VALID
Kepuasan Kerja (Y)			
Y1	0,361	0,578	VALID
Y2	0,361	0,812	VALID
Y3	0,361	0,585	VALID
Y4	0,361	0,771	VALID
Y5	0,361	0,578	VALID
Y6	0,361	0,789	VALID
Y7	0,361	0,585	VALID
Y8	0,361	0,859	VALID
Y9	0,361	0,464	VALID
Y10	0,361	0,944	VALID

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel lingkungan kerja sebesar 0,920 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,887. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	14

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	10

Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 51,77 dengan standar deviasi 10,16. Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 36,97 dengan standar deviasi 7,38. Data tersebut menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap lingkungan kerja memiliki variasi yang lebih besar dibandingkan kepuasan kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics								
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
X	30	31.00	38.00	69.00	51.7667	1.85490	10.15970	103.220
Y	30	23.00	27.00	50.00	36.9667	1.34804	7.38350	54.516
Valid N (listwise)	30							

Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji melalui uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,081 yang lebih besar dari 0,05 sehingga residual berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.47912637
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.146
	Negative	-.151
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

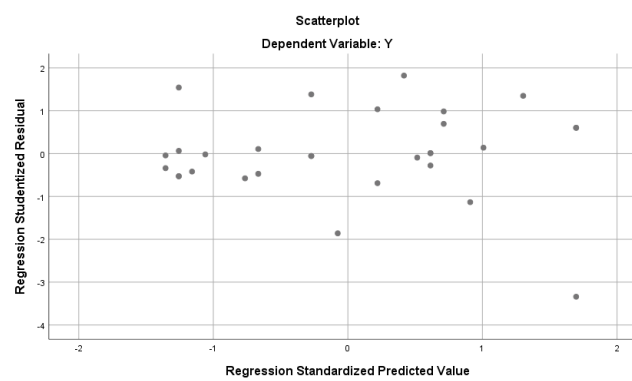
Uji linearitas memperoleh nilai Deviation from Linearity sebesar 0,673 yang menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja bersifat linear.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA * LINGKUNGAN KERJA	Between Groups	(Combined)	1397.217	16	87.326	6.178	.001
		Linearity	1229.941	1	1229.941	87.016	.000
		Deviation from Linearity	167.275	15	11.152	.789	.673
	Within Groups		183.750	13	14.135		
	Total		1580.967	29			

Hasil pengamatan grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model telah memenuhi persyaratan untuk analisis regresi linear sederhana.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedasitas



Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,641 dengan arah positif. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,641 satuan.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.784	3.412		.277
	X	.641	.065	.882	.000

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,905, lebih besar dari t tabel sebesar 2,048, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga H_1 diterima. Uji F memperoleh nilai sebesar 98,108 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,778 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu menjelaskan 77,8% variasi kepuasan kerja, sedangkan 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1229.941	1	1229.941	98.108	.000 ^b
	Residual	351.025	28	12.537		
	Total	1580.967	29			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X						

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,778 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu menjelaskan 77,8% variasi kepuasan kerja, sedangkan 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian.

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.770	3.54071
a. Predictors: (Constant), X				
b. Dependent Variable: Y				

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja staf ASN. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang didukung fasilitas memadai, suhu yang nyaman, tingkat kebisingan yang terkendali, keamanan, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang baik dapat menciptakan kenyamanan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut membentuk penilaian positif pegawai terhadap pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2009) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang dapat memengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja fisik mendukung kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik membentuk hubungan sosial dan kondisi psikologis yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian juga memperkuat teori Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan perasaan positif serta kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

Besarnya kontribusi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mencapai 77,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja ASN. Namun, terdapat kontribusi sebesar 22,2% yang berasal dari faktor lain di luar model penelitian. Faktor tersebut dapat mencakup kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, beban kerja, dan faktor individual pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andardinata dan Rahmat (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini juga mendukung penelitian Sopian (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Natania dan Martha (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan

kerja nonfisik memberikan pengaruh positif dan signifikan. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, kondisi tempat kerja, kebutuhan pegawai, serta perbedaan indikator yang digunakan. Penelitian ini menunjukkan bahwa penggabungan aspek fisik dan nonfisik mampu memberikan kontribusi yang kuat terhadap kepuasan kerja ASN pada lembaga pendidikan dan pelatihan pemeriksaan keuangan negara.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja staf Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 9,905, lebih besar dari t tabel sebesar 2,048, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik dan nonfisik memiliki peran penting dalam menciptakan rasa nyaman, aman, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,778, yang berarti bahwa lingkungan kerja mampu menjelaskan 77,8% variasi kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja ASN. Oleh karena itu, instansi perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui penyediaan fasilitas yang memadai, kondisi ruang kerja yang nyaman dan aman, hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan maupun antarpegawai, serta komunikasi kerja yang efektif dan terbuka. Penelitian selanjutnya dapat memperluas kajian dengan menambahkan variabel lain, seperti kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, beban kerja, dan pengembangan karier agar diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja ASN. Sementara untuk instansi Badan Diklat PKN BPK RI diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antarpegawai. Dengan demikian, kepuasan kerja pegawai dapat terus meningkat dan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja organisasi.

REFERENSI

- [1] Robbins, S. P., and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. Boston, MA, USA: Pearson, 2020.
- [2] Madiistriyatno, H., N. Nahardi, and I. M. Ibrahim, "Kepuasan Kerja sebagai Kunci Optimalisasi Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Sulawesi Tengah," *Wahana*, vol. 22, no. 1, pp. 15–27, Feb. 2019.
- [3] Badan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara BPK RI, *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (Modul Pembelajaran)*. Jakarta, Indonesia: Badan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara BPK RI, 2022.
- [4] Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Indonesia: Mandar Maju, 2018.
- [5] Andardinata and Rahmat, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan," *Movere Journal*, vol. 4, no. 1, pp. 47–59, Jan. 2022, doi: 10.53654/mv.v4i1.232.
- [6] Sopian, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit di Jakarta," *Jurnal Minfo Polgan*, vol. 12, no. 2, pp. 2793–2798, 2024, doi: 10.33395/jmp.v12i2.13392.
- [7] Natania, O., and L. Martha, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Litbang Provinsi Sumatera Barat,"

- [8] Pratama, M. A., and M. Badar, “Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor DPRD Kota Bima,” *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, vol. 1, no. 4, pp. 398–412, 2023.
- [9] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2024.