

## ***The Influence of Work Environment and Communication on Job Satisfaction of Employees at the Singaraja State Assets and Auction Service Office***

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Singaraja**

**Ni Kadek Dwi Intan Sugiantini<sup>1</sup>, Ni Nyoman Yulianthini<sup>2</sup>, Komang Krisna Heryanda<sup>3</sup>,**  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia<sup>1,2,3</sup>  
[sugiantiniintan@gmail.com](mailto:sugiantiniintan@gmail.com)<sup>1</sup>

*\*Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

*This research works to investigate and shed light on the relationship connecting work environment, communication, and job satisfaction for workers at the Singaraja State Assets and Auction Service Office (KPKNL). It uses a descriptive quantitative method. Information came from distributing questionnaires to every active pegawaiif member at the study location throughout the complete research period, using total sampling of 38 individuals, then assessed using multiple linear regression with SPSS 26.0 assistance. The factors examined encompass work environment and communication as independent elements, with job satisfaction as the dependent element. Conclusions Findings indicate the work environment delivers a positive and significant influence on pegawaiif job satisfaction. By comparison, communication delivers a positive but negligible impact on job satisfaction. In addition, work environment together with communication mutually influences employee job satisfaction. Principal implications from the study underscore the need to focus on elevating work environment quality, particularly in public sector bodies. Also, gauging the efficacy of internal communication is key to improving activities and heightening employee job satisfaction.*

**Keywords:** *Work Environment, Communication, Job Satisfaction.*

#### **ABSTRAK**

Studi ini dibuat untuk mengkaji dan memaparkan dampak lingkungan kerja dan komunikasi pada kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Singaraja. Studi ini memakai metode deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan lewat distribusi kuesioner ke semua karyawan aktif di lokasi penelitian sepanjang periode studi dengan teknik sampling penuh sebanyak 38 responden, selanjutnya data dianalisis menggunakan regresi linear berganda berbantuan SPSS 26.00. Variabel yang diteliti terdiri dari lingkungan kerja dan komunikasi sebagai faktor independen, dengan kepuasan kerja sebagai faktor dependen. Temuan studi penelitian menunjukkan lingkungan kerja menghasilkan pengaruh positif serta berarti terhadap kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, komunikasi menunjukkan efek positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, secara kolektif, lingkungan kerja dan komunikasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Implikasi penelitian ini menyoroti perlunya memprioritaskan peningkatan kualitas lingkungan kerja, khususnya pada institusi sektor publik, serta melakukan evaluasi terhadap efektivitas komunikasi internal demi mendukung proses kerja dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Komunikasi; Kepuasan Kerja.

#### **1. Pendahuluan**

Pencapaian sasaran organisasi tak cuma ditentukan oleh kondisi sumber daya fisik serta teknologi, tapi juga oleh kualitas sumber daya manusia. Tenaga manusia memegang peran sentral dalam melaksanakan semua operasi organisasi (Heryanda, 2019). Ini sesuai dengan pandangan Bahtiar dan Suarmanayasa (2022) yang menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia sangat krusial untuk memahami keterkaitan individu dengan lingkungan kerja di suatu lembaga.

Kepuasan kerja jadi salah satu elemen utama dalam manajemen sumber daya manusia karena mempengaruhi perilaku dan hasil kerja pegawai. Pegawai yang punya kepuasan kerja tinggi biasanya tampil lebih unggul dan beri manfaat positif buat organisasi (Damayanti & Darmawan, 2025). Ini diperkuat oleh riset Gazi et al. (2024) yang menyebut kepuasan kerja sebagai faktor kunci yang membentuk performa dan motivasi individu di organisasi, sehingga meningkatkan hasil kerja. Menurut Lestari dkk. (2024) motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam lingkup lembaga sektor publik, kepuasan kerja jadi masalah krusial karena ada beban layanan publik yang wajib dipenuhi sesuai norma dan ketentuan yang berlaku. Menurut Safhira dan Suarmanayasa (2021) tingkat kepuasan setiap individu berbeda sesuai dengan sistem penilaian yang terdapat pada dirinya, semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka akan semakin tinggi kepuasannya. Pegawai sektor publik tak hanya diminta profesional dalam bekerja, tapi juga jaga integritas, keterbukaan, serta tanggung jawab saat menjalankan wewenang. Situasi begini membuktikan kepuasan kerja tak semata dipicu faktor pribadi, melainkan juga unsur organisasi.

Herzberg dalam teori dua faktor menyatakan bahwa kepuasan kerja dibentuk oleh faktor pendorong dan faktor pemelihara. Faktor pendorong terkait esensi pekerjaan seperti capaian, penghargaan, dan wewenang, sedangkan faktor pemelihara melibatkan situasi kerja seperti prosedur organisasi, interaksi kerja, dan lingkungan kerja (Herzberg et al., 1959). Ini menggarisbawahi bahwa lingkungan kerja merupakan elemen esensial dalam membangun kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja mencakup segala elemen di sekitar karyawan yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan pekerjaan mereka, baik dari sisi fisik maupun non-fisik (Rosento et al., 2022). Lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik (Sari dan Dewanti, 2025). Suasana kerja yang optimal tidak hanya menciptakan rasa nyaman bagi para pegawai, tetapi juga meningkatkan fokus dan mendorong semangat produktivitas secara keseluruhan

Lebih dari itu, Menurut Bagia et al. (2021) perasaan positif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya ditandai dengan perasaan antusias, bermakna, penuh inspirasi, bangga. Lingkungan kerja yang mendukung secara aktif berkontribusi pada pembentukan kondisi psikologis yang positif. Saat karyawan merasa didukung, mereka cenderung lebih termotivasi dan percaya diri dalam menjalankan tugas sehari-hari, yang pada akhirnya berdampak baik pada hasil kerja tim.

Selain faktor lingkungan kerja, komunikasi memegang peran krusial dalam dinamika organisasi. Komunikasi yang efektif memastikan arus informasi mengalir dengan lancar, jelas, dan mudah dipahami oleh seluruh anggota tim, sehingga menghindari kesalahpahaman yang bisa menghambat proses. Apabila komunikasi internal dalam organisasi terjaga dengan baik maka hal tersebut menandakan bahwa hubungan antar individu dalam perusahaan tersebut sangat baik (Dipayana dan Heryanda, 2020). Penelitian Wulandari et al. (2018) menunjukkan bahwa komunikasi berkualitas tinggi mampu meningkatkan koordinasi antar anggota dan efisiensi operasional secara signifikan. Tak hanya itu, pola komunikasi dua arah yang terbuka juga mempererat ikatan kepercayaan dan hubungan interpersonal di antara pegawai.

Walaupun begitu, temuan studi sebelumnya soal pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi pada kepuasan kerja masih beragam. Ada riset yang temukan lingkungan kerja beri dampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja (Rosento et al., 2022), tapi riset lain justru tunjukkan dampak tak signifikan (Rachmanda & Mulyani, 2024; Shavira & Febrian, 2023). Sama halnya dengan komunikasi, sebagian riset bilang beri dampak positif (Wulandari et al., 2018), tapi ada pula yang sebut tak berpengaruh atau malah negatif terhadap kepuasan kerja (Maulana et al., 2023; Siregar & Linda, 2022).

Keragaman hasil studi itu mencerminkan celah penelitian yang butuh penelusuran lebih mendalam, terlebih di konteks lembaga sektor publik. Maka, studi empiris diperlukan untuk dapatkan bukti lebih teguh terkait pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi pada kepuasan kerja pegawai. Dari paparan tadi, studi ini dirancang untuk menguji dan menguraikan pengaruh lingkungan kerja serta komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Singaraja.

## 2. Metode Penelitian

Studi ini andalkan pendekatan kuantitatif guna uji hipotesis lewat data angka. Pendekatan ini dipakai untuk bedah dampak variabel independen seperti lingkungan kerja dan komunikasi pada variabel dependen yakni kepuasan kerja pegawai. Analisis pakai metode statistik demi kesimpulan netral yang bisa diperluas. Metode kuantitatif bantu ukur kaitan antarvariabel secara teratur, tapi tetep perhatikan syarat statistik dan ketelitian tafsir hasil. Studi ini ambil sampling total (sensus) buat sampel, di mana semua populasi jadi responden, yaitu seluruh pegawai aktif Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Singaraja sepanjang periode studi. Data utama diperoleh dari kuesioner ke responden, menggunakan skala Likert mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Indikator lingkungan kerja terdiri dari pencahayaan, suhu ruang, tata letak area kerja, fasilitas kerja, dan hubungan kerja, yang semuanya diukur menggunakan skala Likert. Indikator komunikasi meliputi kejelasan pesan, kelengkapan pesan, ketepatan waktu, serta umpan balik, diukur dengan skala Likert. Indikator kepuasan kerja mencakup pekerjaan sendiri, pengawasan, penghargaan, dan kondisi kerja, yang dinilai pakai skala likert. Cara analisis data pakai regresi linear berganda. Cara itu dimaksudkan untuk nilai pengaruh bersamaan atau terpisah variabel independen ke dependen. Sebelum regresi, dilakukan uji alat ukur seperti validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Rumus model regresi pada studi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Job Satisfaction

X1 = Work Environment

X2 = Communication

$\alpha$  = Constant

$\beta_1$  = Regression Coefficient for Work Environment Variable

$\beta_2$  = Regression Coefficient for Communication Variable

$\epsilon$  = Standard Error

## 3. Hasil Dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### 1. Karakteristik Responden

Dari hasil distribusi kuesioner, semua 35 lembar yang disebar diproses lengkap (100%). Kebanyakan responden usianya melebihi 34 tahun (62,9%), pegawai mayoritas pegang jabatan ASN mencapai 80%, dan didominasi mereka dengan masa kerja di bawah 4 tahun. Profil responden ini berguna untuk kaji kepuasan kerja di lembaga sektor publik.

#### 2. Uji Validitas

Uji validitas dimanfaatkan untuk pastikan seberapa akurat alat ukur studi ini tangkap variabel yang dituju. Uji ini dilaksanakan dengan bandingkan r hitung ke r tabel (0,334) pada level signifikansi 5%.

**Tabel 1 Hasil Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. 2 (Tailed)</i>	Ket
Lingkungan Kerja	LK1	0,768**	0,000	Valid
	LK2	0,669**	0,000	Valid
	LK3	0,785**	0,000	Valid
	LK4	0,652**	0,000	Valid
	LK5	0,536**	0,001	Valid
Komunikasi	K1	0,769**	0,000	Valid
	K2	0,796**	0,000	Valid
	K3	0,610**	0,000	Valid
	K4	0,730**	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,602**	0,000	Valid
	KK2	0,789**	0,000	Valid
	KK3	0,715**	0,000	Valid
	KK4	0,709**	0,000	Valid

Tabel 1 memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan punya  $r$  hitung yang melebihi  $r$  tabel (0,334), sehingga seluruh item instrumen studi ini dikategorikan valid.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur derajat kestabilan alat ukur studi yang dipakai. Evaluasi dilaksanakan lewat pemeriksaan Cronbach's Alpha dengan standar  $> 0,60$ .

**Tabel 2. Hasil Reliabilitas**

A. Variabel	Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	5	0,715	0,60	Reliabel
Komunikasi (K)	4	0,704	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (KK)	4	0,663	0,60	Reliabel

Dari tabel 2, nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel melebihi 0,60, sehingga instrumen studi ini dinyatakan reliabel dengan tingkat konsistensi yang solid.

### 4. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dipakai guna bedah ringkasan keseluruhan data studi, yang mencakup angka min, max, mean, dan standar deviasi.

**Tabel 3. Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	35	18	25	22.60	2.117
Komunikasi	35	13	20	17.74	1.915
Kepuasan Kerja	35	15	20	18.23	1.592
Valid N ( <i>listwise</i> )	35				

Dari Tabel 3, rata-rata (mean) semua variabel unggul dibanding standar deviasi, yang mengindikasikan penyebaran data tergolong seragam.

### 5. Uji Normalitas

**Tabel 4. Uji Normalitas**

Kolmogorov–Smirnov			Shapiro–Wilk		
Statistic	df	Sig	Statistic	df	Sig

105	35	0,200	0,952	35	0,220
-----	----	-------	-------	----	-------

Dari table 4, uji normalitas dengan metode Shapiro–Wilk hasilkan nilai sig 0,220 ( $> 0,05$ ), sehingga residual dianggap terdistribusi normal.

## 6. Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,693	1,443	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi	0,693	1,443	Tidak terjadi multikolinearitas

Uji multikolinearitas di tabel 5 perlihatkan variabel lingkungan kerja serta komunikasi punya tolerance 0,693 ( $> 0,10$ ) dan VIF 1,443 ( $< 10$ ) masing-masing, yang berarti model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

## 7. Uji Heterokedastisitas

**Tabel 6. Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,068	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Komunikasi	0,658	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas pada tabel 6 dengan metode Glejser menghasilkan nilai sig untuk lingkungan kerja 0,068 dan komunikasi 0,658, keduanya melebihi 0,05. Oleh karenanya, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 8. Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koef. (B)	t	Sig	R Square	F
(Constant)	6,640	2,676	0,012		
Lingkungan Kerja	0,332	2,702	0,011	0,407	10,991
Komunikasi	0,230	1,692	0,100		

$$Y = 6,640 + 0,332X_1 + 0,230X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

X<sub>1</sub> = Lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = Komunikasi

α = Konstanta

β<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

β<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel komunikasi

ε = Standar error

## 9. Uji T ( Parsial)

**Tabel 8. Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	6,640	2,481		2,676	0,012
Lingkungan Kerja	0,332	0,123	0,442	2,702	0,011
Komunikasi	0,230	0,136	0,277	1,692	0,100

Temuan uji t di tabel 8 menandakan lingkungan kerja hasilkan pengaruh positif dan berarti terhadap kepuasan kerja Sig = 0,011 < 0,05). Komunikasi beri dampak positif tapi tak signifikan (Sig = 0,100 > 0,05).

## 10. Uji F (Simultan)

**Tabel 9. Uji Simultan**

Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Regression	35,089	1	17,545	10,991	0,000
Residual	51,085	32	1,596		
Total	86.171	34			

Temuan uji simultan di tabel 9 perlihatkan lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama beri pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Sig = 0,000 < 0,05).

## 11. Koefisien Determinasi

**Tabel 10. Koefisien Determinasi**

R	<i>R Square</i>	<i>Ajusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0,638	0,407	0,370	1.263

Nilai R Square di tabel 10 yakni 0,407 artinya 40,7% variasi kepuasan kerja ditentukan lingkungan kerja dan komunikasi, sementara 59,3% dipicu faktor lain di luar studi ini.

## Pembahasan Penelitian

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KPKNL Singaraja

Temuan penelitian mengungkap lingkungan kerja beri dampak positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KPKNL Singaraja. Hal ini dibuktikan lewat nilai signifikansi 0,011 (< 0,05). serta koefisien regresi 0,332. Maknanya, makin positif pandangan karyawan soal lingkungan kerja, makin besar kepuasan kerja yang diperoleh.

Lingkungan kerja yang mendukung baik dari sisi fisik maupun non-fisik terbukti tingkatan rasa nyaman dan motivasi kerja pegawai. Secara fisik, cahaya yang cukup bantu pegawai kerja lebih cermat dan kurangi mata lelah. Aliran udara lancar plus suhu ruang stabil ciptakan kenyamanan bekerja serta pertahankan fokus. Penataan ruang yang tertib dan praktis mudahkan pergerakan serta bantu koordinasi sesama pegawai. Tak ketinggalan, fasilitas seperti komputer, akses internet, dan alat kantor dukung efisiensi tugas pegawai.

Dari aspek non-fisik, relasi kerja yang rukun antar kolega atau atasan-bawahan hasilkan iklim kerja positif. Kerja tim, komunikasi lancar, dan penghargaan timbal balik tingkatan rasa solidaritas serta nyaman bekerja. Situasi semacam ini akhirnya dorong naiknya kepuasan kerja pegawai.

Penemuan studi ini selaras dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang bilang kepuasan kerja muncul bila kebutuhan pokok individu terpenuhi, seperti fisiologis, keamanan, dan sosial. Lingkungan kerja nyaman serta aman penuh itu semua, sehingga lahirkan kepuasan kerja. Lebih lanjut, ini diperkuat riset Krisdianti dkk. (2025), Sari dkk. (2024), Febrianti dkk. (2024), serta Rulianti dan Nurpribadi (2023) yang nyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

### 2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KPKNL Singaraja

Studi ini temukan komunikasi beri dampak positif tapi tidak signifikan pada kepuasan kerja pegawai KPKNL Singaraja, dibuktikan signifikansi 0,100 (> 0,05). Walaupun begitu, koefisien regresi komunikasi positif 0,230, yang tunjukkan arah hubungan sama dengan kepuasan kerja.

Penemuan ini artikan komunikasi di organisasi condong tingkatkan kepuasan kerja, meski efeknya lemah ketimbang lingkungan kerja. Ini sinyal komunikasi di KPKNL Singaraja sudah jalan mulus, baik vertikal maupun horizontal. Info soal tugas, aturan, dan alur kerja biasanya disampaikan jelas dan teratur, jadi pegawai paham peran serta kewajibannya sendiri.

Lebih jauh, profil pegawai yang kebanyakan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan pengalaman cukup izinkan kerja mandiri dan profesional. Ini bikin ketergantungan pada komunikasi intensif berkurang, sehingga komunikasi bukan penentu utama kepuasan kerja.

Penemuan ini cocok dengan hasil Maulana dkk. (2023) serta Siregar dan Linda (2022) yang sebut komunikasi tak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Jadi, komunikasi tetap beri peran positif di organisasi, tapi sumbangannya kalah besar dibanding lingkungan kerja untuk dorong kepuasan kerja pegawai.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KPKNL Singaraja**

Studi ini paparkan bahwa lingkungan kerja beserta komunikasi secara serempak hasilkan dampak berarti pada kepuasan kerja karyawan KPKNL Singaraja, ditunjukkan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,407 membuktikan keduanya akibatkan 40,7% variasi kepuasan kerja, dengan 59,3% lainnya berasal dari faktor di luar model studi.

Penemuan tunjukkan walaupun komunikasi parsial tak signifikan, tapi gabung lingkungan kerja tetap beri sumbangan penting untuk naikkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja jadi pendorong utama kenyamanan dan rasa aman bekerja, sementara komunikasi dukung kelancaran kolaborasi dan relasi kerja.

Situasi lingkungan kerja di KPKNL Singaraja yang cukup kondusif, plus komunikasi yang solid, hasilkan iklim kerja stabil dan profesional. Gabungan keduanya bentuk pengalaman tugas positif buat pegawai, yang ujung-ujungnya tingkatkan kepuasan kerja. Penemuan ini juga sinkron dengan teori dua faktor Frederick Herzberg, di mana lingkungan kerja masuk faktor higienis yang cegah ketidakpuasan kerja, sementara komunikasi jadi pendukung relasi kerja harmonis. Selain itu, ini didukung riset Krisdianti dkk. (2025), Sari dkk. (2024), Simbolon dkk. (2022), serta Sandra (2021) yang bilang lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

### **4. Kesimpulan**

Studi ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja pegawai KPKNL Singaraja., di saat komunikasi memberikan efek positif namun tidak berarti, plus lingkungan kerja bersama komunikasi secara gabungan beri pengaruh berarti pada kepuasan kerja. Selain itu, kedua unsur tersebut mampu uraikan 40,7% dari kepuasan kerja, sedangkan 59,3% sisanya timbul dari elemen lain di luar kerangka studi. Hasil ini mengukuhkan posisi lingkungan kerja sebagai pemicu utama kepuasan kerja, dengan komunikasi berfungsi sebagai pendamping.

### **Referensi :**

- Adziima, M. F. (2022). Psikologi Humanistik Abraham Maslow. *Jurnal Tana Mana*, 2(2), 86–93. <https://doi.org/10.33648/jtm.v2i2.171>
- Andjarwati, T. (2015b). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 2(01). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>
- Bagia, I. W., Cipta, W., Yudiatmaja, F., & Heryanda, K. K. (2021). The influence of competency and Work-Job fit on the Work-Engagement and its impact on the employee's performance of district government. *Advances in Economics, Business and Management*

- Research/Advances in Economics, Business and Management Research*, 197. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.211124.030>
- Bahtiar, D., & Suarmanayasa, I. N. (2022). Pengaruh lingkungan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 101–108. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v3i2.30409>
- Damayanti, N. F., & Darmawan, N. D. (2025). The Influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 3(1), 104–108. <https://doi.org/10.20961/meister.v3i1.2063>
- Dipayana, G. D., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 112–119. <https://doi.org/10.23887/bjm.v6i2.26523>
- Gazi et al. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation Technology Market and Complexity*, 10(4), 100427. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>
- Heryanda, K. K. (2019). The effect of job insecurity on turnover intention through work satisfaction in employees of PT Telkom Access Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 198. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.20997>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959b). *The motivation to work*. <https://ci.nii.ac.jp/ncid/BA21987191>
- Lestari, L. D. A., Heryanda, K. K., & Winata, I. G. K. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. *Prospek Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 126–132. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v6i1.44656>
- Maulana, R., Tahura, T. L., & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh fasilitas kerja, etika kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. Samudera Lautan Luas Medan. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1080–1087. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1703>
- Rachmanda, N. F. M., & Mulyani, N. a. S. (2024b). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(4), 106–116. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i4.478>
- Rosento, Yulistria, R., & Handayani, E. P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT Ekspresindo Jakarta. *Swabumi*, 10(2), 121–131. <https://doi.org/10.31294/swabumi.v10i2.12370>
- Safhira, D., & Suarmanayasa, I. N. (2021). Analisis Kepuasan Kerja pada Guru di SMK Negeri 3 Singaraja (Sebuah kajian dari perspektif Manajemen SDM). *Bisma: Jurnal Manajemen/Bisma*, 7(2), 165. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31485>
- Sari, P. P., Widjajani, S., & Annisa, N. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo). *jurnal.umpwr.ac.id*. <https://doi.org/10.37729/volatilitas.v6i6.5827>
- Siregar, N. E., & Linda, N. V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- Viery Shavira, A., & Desty Febrian, W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1010–1022. Pada: <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet/article/view/3420>
- Wulandari, N. H., Murtini, W., & Rahmanto, A. N. (2018b). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Muara Krakatau II Kabupaten

Semarang. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Administrasi Perkantoran (SNPAP) 2018*. <http://eprints.uns.ac.id/42865/>