

## RESEARCH ARTICLE

# Pengaruh Fasilitas Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Bumi Mineral Sulawesi

Muh. Farhan Zaki<sup>1\*</sup>, Muhammad Kasran<sup>2</sup>, Dirham Latief<sup>3</sup><sup>1,2,3</sup> Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo, Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia.*Email:* farhanzaki974@gmail.com<sup>1\*</sup>, muhammadkasran@umpalopo.ac.id<sup>2</sup>, dirham@umpalopo.ac.id<sup>3</sup>**Histori Artikel:**

*Dikirim 25 November 2025; Diterima dalam bentuk revisi 20 Desember 2025; Diterima 20 Januari 2026; Diterbitkan 1 Februari 2026.* Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

**Suggested citation:**

Zaki, M. F., Kasran, M., & Latief, D. (2026). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Bumi Mineral Sulawesi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(1), 849-856. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i1.5975>.

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana fasilitas kerja dan budaya perusahaan di PT. Bumi Mineral Sulawesi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi 110 karyawan dan sampel penelitian 52 responden yang bersedia mengisi kuesioner. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring dan diolah menggunakan aplikasi analisis data yaitu SPSS. Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis antara variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan variabel keduanya memiliki pengaruh positif dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan fasilitas ruang kerja dan pembentukan budaya perusahaan yang positif dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan manufaktur di PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja.

## Abstract

The purpose of this study is to examine how work facilities and corporate culture at PT. Bumi Mineral Sulawesi influence job satisfaction among production employees. This research employs a quantitative method with a population of 110 employees and a sample of 52 respondents who agreed to complete the questionnaire. Primary data were collected through online questionnaire distribution and processed using the SPSS data analysis application. Data analysis was conducted to test the hypotheses between the research variables. The results of the study indicate that work facilities have a positive and significant effect on employee job satisfaction, organizational culture also has a positive and significant effect on job satisfaction, and both variables simultaneously have a positive influence on job satisfaction. Therefore, improving workplace facilities and fostering a positive corporate culture can serve as important strategies to enhance job satisfaction among manufacturing employees at PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Keyword: Work Facilities; Organizational Culture; Job Satisfaction.

## RESEARCH ARTICLE

## 1. Pendahuluan

Perkembangan Dalam era globalisasi dan perkembangan industri yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi, karena karyawan memiliki peran penting dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional perusahaan. Menurut Hasibuan (2022), sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam organisasi yang memiliki potensi untuk mendorong produktivitas kerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan rasa nyaman dan kepuasan bagi karyawan agar mereka dapat memberikan kinerja terbaiknya. Kepuasan kerja menjadi aspek penting dalam menjaga stabilitas dan efektivitas kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul dari kesesuaian antara harapan dan realita yang dirasakan (Robbins & Judge, 2019). Salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan agar berjalan dengan lancar. Fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja, serta menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan (Khotimah, 2024). Monde, Rasyid, dan Sari (2022) menjelaskan bahwa fasilitas kerja yang lengkap dan sesuai kebutuhan karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap semangat kerja dan kepuasan kerja. Fasilitas yang tidak memadai dapat menimbulkan rasa tidak nyaman, stres kerja, dan menurunkan produktivitas. Hal ini diperkuat oleh penelitian Akbar, Nurhayati, dan Lestari (2023) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara fasilitas kerja dan kepuasan kerja, di mana semakin baik fasilitas yang disediakan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

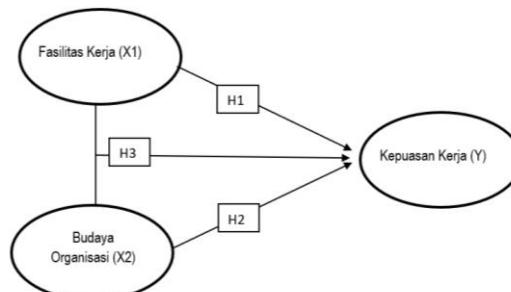
Selain fasilitas kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku di tempat kerja (Robbins & Judge, 2019). Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki, dan memperkuat hubungan antar karyawan serta antara karyawan dengan manajemen. Menurut Schein (2017), budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku karyawan yang sejalan dengan tujuan perusahaan dan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian Dewi dan Supartawan (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang sehat dan inklusif memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, karena nilai-nilai organisasi yang diterapkan mampu menumbuhkan rasa nyaman dan keterlibatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Mukmin dan Prasetyo (2021) menemukan bahwa meskipun budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, besarnya pengaruh tersebut sangat bergantung pada persepsi dan keterlibatan individu dalam organisasi. Sementara itu, Hamsal (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak selalu memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja apabila budaya yang diterapkan tidak selaras dengan nilai-nilai pribadi karyawan. PT. Bumi Mineral Sulawesi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan sumber daya mineral dengan fokus utama pada aktivitas produksi. Namun, dalam menjalankan proses produksi, karyawan bagian produksi sering kali menghadapi tantangan yang berkaitan dengan keterbatasan fasilitas kerja serta budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung kebutuhan mereka. Kondisi ini dapat memicu ketidaknyamanan dalam bekerja, menurunkan motivasi, serta menyebabkan ketidakpuasan kerja. Jika permasalahan tersebut dibiarkan, hal ini berpotensi menghambat kelancaran operasional, menurunkan kualitas hasil produksi, dan pada akhirnya mengganggu pencapaian target perusahaan.

## RESEARCH ARTICLE

**2. Tinjauan Pustaka**

Fasilitas kerja dipahami sebagai sarana yang digunakan karyawan untuk mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas harian (Tri Sendik Aksa dkk., 2021). Umar dkk. (2024) menambahkan bahwa ketersediaan fasilitas yang tepat berhubungan dengan peningkatan kinerja karena pekerjaan menjadi lebih lancar dan hambatan teknis berkurang. Mengacu pada Moenir (2015) dalam Chasanah dan Rustiana (2023), fasilitas kerja dalam penelitian dapat dipetakan ke tiga bentuk utama, yakni fasilitas alat kerja berupa peralatan, perlengkapan, sarana, serta infrastruktur yang menunjang pelaksanaan tugas secara aman dan efisien; fasilitas perlengkapan kerja berupa sarana tambahan yang membantu kelancaran proses kerja meskipun tidak selalu dipakai langsung untuk pekerjaan inti; serta fasilitas sosial berupa layanan dan sarana yang mendukung kebutuhan sosial karyawan, termasuk dukungan bagi keluarga dan lingkungan sekitar wilayah operasional.

Budaya organisasi merujuk pada keyakinan mendasar yang terbentuk melalui proses adaptasi terhadap tuntutan eksternal dan penataan hubungan internal dalam kelompok kerja (Astuti, 2022). Sejalan dengan itu, Nurhasanah dkk. (2022) menekankan bahwa budaya organisasi lahir dari proses belajar kelompok dalam menangani persoalan adaptasi dan integrasi, lalu berkembang menjadi pedoman perilaku di tempat kerja. Robbins dan Judge (2023) dalam Putri *et al.* (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat diamati melalui indikator berupa norma yang mengatur perilaku anggota organisasi; nilai-nilai yang menjadi standar dalam pengambilan keputusan dan interaksi kerja; keyakinan yang diyakini sebagai prinsip yang menopang keberlanjutan organisasi; asumsi yang diterima sebagai dasar dalam perencanaan serta operasional meski tidak selalu teruji secara langsung; dan sikap yang tercermin dari suasana kerja serta praktik sosial yang memengaruhi pengalaman karyawan selama bekerja, termasuk pengaruhnya terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif tenaga kerja yang tampak pada perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, yang terbentuk melalui penilaian individu atas pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan layak dihargai (Makkira *et al.*, 2022). Ningsih *et al.* (2021) menguraikan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa aspek, antara lain gaji sebagai imbalan finansial atas pekerjaan yang telah dilakukan; jabatan sebagai posisi yang memuat tanggung jawab, tugas, dan wewenang; relasi dengan rekan kerja dalam tim maupun lintas fungsi; kualitas hubungan dengan atasan dalam memimpin, mengawasi, dan memberi arahan; peluang promosi sebagai bentuk pengakuan atas kinerja dan kompetensi; serta fasilitas kerja sebagai kondisi dan sarana di lingkungan kerja yang memengaruhi kenyamanan dan pengalaman bekerja, yang pada akhirnya berpengaruh pada produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: H1 menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT Bumi Mineral Sulawesi. H2 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT Bumi Mineral Sulawesi. H3 menyatakan bahwa fasilitas kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT Bumi Mineral Sulawesi.

## RESEARCH ARTICLE

**3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung dari Fasilitas kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi serta mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut melalui penyebaran kuesioner pada responden yang diukur setiap item Setiap pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala likert. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bumi Mineral Sulawesi dengan jumlah 52 karyawan. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara menggunakan media social dan hanya 52 karyawan yang siap untuk didata. Pembuatan kuesioner menggunakan google from untuk mempermudah penyebaran sehingga menghasilkan sampel akhir. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen (Fasilitas Kerja dan Budaya Organisasi) dan variabel dependen (Kepuasan Kerja). Uji signifikansi dilakukan untuk menentukan pengaruh fasilitas kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi apakah mempunyai pengaruh signifikan atau tidak signifikan.

**4. Hasil dan Pembahasan****4.1 Hasil**

Tabel 1. Uji Validitas

| Variabel                | Nomor Item | r hitung | r tabel | Status Item |
|-------------------------|------------|----------|---------|-------------|
| Fasilitas Kerja<br>X1   | X1.1       | 0,735    | 0,273   | Valid       |
|                         | X1.2       | 0,781    | 0,273   | Valid       |
|                         | X1.3       | 0,667    | 0,273   | Valid       |
|                         | X1.4       | 0,768    | 0,273   | Valid       |
|                         | X1.5       | 0,684    | 0,273   | Valid       |
|                         | X1.6       | 0,600    | 0,273   | Valid       |
| Budaya Organisasi<br>X2 | X2.1       | 0,613    | 0,273   | Valid       |
|                         | X2.2       | 0,598    | 0,273   | Valid       |
|                         | X2.3       | 0,679    | 0,273   | Valid       |
|                         | X2.4       | 0,662    | 0,273   | Valid       |
|                         | X2.5       | 0,657    | 0,273   | Valid       |
|                         | X2.6       | 0,493    | 0,273   | Valid       |
|                         | X2.7       | 0,762    | 0,273   | Valid       |
|                         | X2.8       | 0,744    | 0,273   | Valid       |
|                         | X2.9       | 0,711    | 0,273   | Valid       |
|                         | X2.10      | 0,738    | 0,273   | Valid       |
| Kepuasan Kerja<br>Y     | Y.1        | 0,831    | 0,273   | Valid       |
|                         | Y.2        | 0,731    | 0,273   | Valid       |
|                         | Y.3        | 0,763    | 0,273   | Valid       |
|                         | Y.4        | 0,780    | 0,273   | Valid       |
|                         | Y.5        | 0,696    | 0,273   | Valid       |
|                         | Y.6        | 0,670    | 0,273   | Valid       |

## RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan analisis validitas yang ditampilkan pada tabel sebelumnya, terlihat bahwa semua item pernyataan dari variabel memiliki nilai signifikan yang melebihi 0,05 serta nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r tabel. dalam penelitian ini, nilai r tabel ditetapkan pada 0,273. oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa item dari variabel fasilitas kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dianggap valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

| Variabel               | Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------------------|----------------|------------|
| Fasilitas Kerja (X1)   | 0,795          | Reliabel   |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,860          | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja (Y)     | 0,786          | Reliabel   |

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel berada di atas 0,60, sehingga seluruh item instrumen pada setiap variabel dinyatakan reliabel. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda untuk menilai pengaruh variabel fasilitas kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)           | 3.551                       | 2.768      |                           | 1.283 | .206 |
| Fasilitas Kerja (X1)   | .266                        | .170       | .262                      | 2.113 | .003 |
| Budaya Organisasi (X2) | .469                        | .071       | .729                      | 6.595 | .001 |

Nilai koefisien dan nilai konstanta dapat ditentukan dengan menggunakan temuan uji regresi linier berganda di atas, sehingga dapat dibangun model persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \\ &= 3,551 + 0,266X_1 + 0,469X_2 + e \end{aligned}$$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa konstanta sebesar 3,551 mengindikasikan tingkat kepuasan kerja karyawan bagian produksi berada pada angka 3,551 ketika fasilitas kerja dan budaya organisasi bernilai nol. Koefisien regresi fasilitas kerja bernilai positif sebesar 0,266, yang berarti setiap peningkatan satu satuan fasilitas kerja diikuti peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,266, dengan asumsi budaya organisasi tidak berubah. Koefisien regresi budaya organisasi juga bernilai positif sebesar 0,469, sehingga setiap kenaikan satu satuan budaya organisasi diperkirakan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,469, dengan asumsi variabel bebas lain tetap. Setelah itu, dilakukan uji t (parsial) untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kriteria keputusan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan hipotesis alternatif diterima, sedangkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan hipotesis nol diterima.

Tabel 4. Hasil Uji t

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)    | 3,551                       | 2.768      |                           | 1.283 | .206 |
| Fasilitas Kerja | .266                        | .170       | .262                      | 2.113 | .003 |

## RESEARCH ARTICLE

| (X1)              |      |      |      |       |      |  |
|-------------------|------|------|------|-------|------|--|
| Budaya Organisasi | .469 | .071 | .729 | 6.595 | .001 |  |
| (X2)              |      |      |      |       |      |  |

Pengujian hipotesis parsial dilakukan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT Bumi Mineral Sulawesi. Hasil uji t menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,113, lebih besar daripada t tabel 2,009, dengan nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H1 diterima dan fasilitas kerja terbukti berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada variabel budaya organisasi, nilai t hitung sebesar 6,595 juga melampaui t tabel 2,009, dengan nilai signifikansi 0,001 yang berada di bawah 0,05, sehingga H2 diterima dan budaya organisasi terbukti berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji F

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.  |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| 1 Regression | 270.051        | 2  | 135.025     | 36.830 | <001b |
| Residual     | 179.642        | 49 | 3.666       |        |       |
| Total        | 449.692        | 51 |             |        |       |

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 36,830 dengan tingkat signifikansi < 0,001. Karena nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel (36,830 > 3,19), dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan Budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .775a | .601     | .584              | 1.91472                    |

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah .521 atau 60,1% ini berarti bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 60,1% sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### 4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS, penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT Bumi Mineral Sulawesi, sehingga hipotesis H1 dinyatakan terbukti; temuan ini mengindikasikan bahwa perbaikan fasilitas kerja berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, selaras dengan hasil penelitian Monde *et al.* (2022) yang menemukan pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis H2 diterima; hasil tersebut menegaskan bahwa praktik budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja, sejalan dengan penelitian Kasran dan Sampetan (Suparni, 2023) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Bumi Mineral Sulawesi. Secara simultan, fasilitas kerja dan budaya organisasi bersama-sama menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi, sehingga hipotesis H3 terbukti; temuan ini konsisten dengan Irawan *et al.* (2023) yang melaporkan bahwa budaya organisasi dan fasilitas kerja berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan.

## RESEARCH ARTICLE

## 5. Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT Bumi Mineral Sulawesi menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja berdasarkan uji t, sehingga peningkatan kualitas fasilitas kerja berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Uji t juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa praktik budaya organisasi yang berjalan di perusahaan berkaitan erat dengan tingkat kepuasan karyawan. Selanjutnya, hasil uji F menegaskan bahwa fasilitas kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT Bumi Mineral Sulawesi.

## 6. Referensi

- Akbar, A., Praja, Y., & Pramesti, R. (2024). Pengaruh budaya organisasi, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor DPUPP Kabupaten Situbondo. *JME*, 3(2), 212–225.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan se-Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 433–446.
- Darmawan, D. (2016). Peranan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 97–106. <https://doi.org/10.31227/osf.io/e32dz>.
- Dewi, K. T. S., & Supartawan, G. (2023). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD di Kecamatan Buleleng. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 6(1), 31. <https://doi.org/10.30587/jre.v6i1.5154>.
- Hamsal. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>.
- Irawan, N., Sulistyaningrum Indrawati, C. D., & Umam, M. C. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pengadilan Negeri Sukoharjo. *JIKAP (Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 7(2), 97. <https://doi.org/10.20961/jikap.v7i2.60753>.
- Kasran, M., & Sampetan, S. Y. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(1), 240–251. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.46266>.
- Khotimah, S. (2024). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Macika Express. 12(2), 141–152.

## RESEARCH ARTICLE

- Makkira, S., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *AMKOP Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & ... (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BKDPSDA Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1968–1977.
- Monde, M., Jhnly, P., & Rogahang. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187–192.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>.
- Ningsih, S., Karyanto, B., Utami, F., MS, M. Z., Sululing, S., & Hatta, I. M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (EKOBIL)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>.
- Nurhasanah, T., Tupi, Z., & Jufrizien. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor PT Pos Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Prayudi, A. (2022). Analisis pengaruh penggajian, fasilitas kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PD Pembangunan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 2301–6256.
- Putri, N. T., Satria, B., Amrina, E., & Alfadhlani, A. (2021). Pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan mahasiswa dengan moderasi budaya organisasi dan reputasi. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 10(2), 121–130. <https://doi.org/10.26593/jrsi.v10i2.4200.121-130>.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>.
- Tri Sendik Aksa, Y. D., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 2(2), 84–92. <https://doi.org/10.51713/jamas.v2i2.37>.
- Umar, A., Yuliati, Y., & Wahyuningsih, S. (2021). Analisis pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Riset, Ekonomi, Akuntansi dan Perpajakan (REKAN)*, 2(2), 89–98. <https://doi.org/10.30812/rekan.v2i2.1127>.