

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Cilegon

¹Yanggi Agustin, ^{2*}Khaeruman, ³Aria Cendana Kusuma
^{1,2,3}Universitas Bina Bangsa, Serang, Indonesia

²khaeruman.occ@email.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 25/07/2026

Diterima : 23/08/2026

Dipublikasi : 23/08/2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Cilegon, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi berjumlah 120 pegawai dengan sampel sebanyak 92 responden yang dipilih melalui *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data diperoleh melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26 melalui serangkaian pengujian statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin besar dukungannya terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Secara simultan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua faktor tersebut mampu menjelaskan 55,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian manajemen RSUD Kota Cilegon terhadap penciptaan lingkungan kerja yang kondusif serta peningkatan kepuasan kerja sebagai bagian dari upaya memperkuat kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kata kunci: lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai, rumah sakit, pelayanan publik.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur strategis dalam organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara efektif, bertanggung jawab, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai menjadi semakin penting pada organisasi pelayanan publik yang berhubungan langsung dengan kebutuhan masyarakat.

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan memiliki tuntutan kinerja yang relatif tinggi karena kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh kesiapan dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. RSUD Kota Cilegon sebagai salah satu fasilitas pelayanan

kesehatan pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, aman, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Dalam pelaksanaannya, pencapaian kinerja pegawai masih menghadapi berbagai tantangan yang perlu mendapat perhatian. Berdasarkan hasil pra survei dan pengamatan awal yang dilakukan pada pegawai RSUD Kota Cilegon, ditemukan beberapa kondisi yang mengindikasikan perlunya peningkatan kinerja dan dukungan lingkungan kerja. Beberapa aktivitas pelayanan masih menghadapi kendala dalam ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, koordinasi antarpegawai, serta konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kelancaran proses pelayanan, terutama ketika beban pekerjaan meningkat dan membutuhkan koordinasi yang cepat antarbagian. Selain itu, adanya keluhan pengguna layanan mengenai waktu pelayanan dan waktu tunggu menjadi salah satu indikasi bahwa efektivitas pelaksanaan pekerjaan perlu terus diperhatikan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dapat hanya dilihat dari kemampuan menyelesaikan tugas, tetapi juga dari konsistensi pegawai dalam memberikan pelayanan sesuai dengan tuntutan organisasi.

Permasalahan kinerja tersebut tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja yang menjadi tempat pegawai melaksanakan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat konsentrasi, kenyamanan, komunikasi, dan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat kondisi fasilitas kerja yang perlu mendapatkan perhatian, seperti kenyamanan ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara, serta ketersediaan dan kondisi fasilitas pendukung pekerjaan pada beberapa ruang kerja. Gangguan terhadap fasilitas tersebut, apabila berlangsung secara berulang, dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi pegawai dan berpotensi menurunkan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan. Selain aspek fisik, lingkungan kerja nonfisik juga menjadi perhatian, terutama berkaitan dengan komunikasi dan koordinasi antarpegawai. Dalam organisasi rumah sakit yang melibatkan berbagai unit dan profesi, koordinasi yang kurang optimal dapat menyebabkan keterlambatan penyampaian informasi dan menghambat penyelesaian pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun nonfisik, seperti kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu, keamanan, fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, serta komunikasi dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman dan mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menghambat pencapaian kinerja. Oleh karena itu, permasalahan fasilitas dan kondisi kerja yang ditemukan di lingkungan RSUD Kota Cilegon menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana pegawai menilai dan merasakan berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap berbagai karakteristik pekerjaan. Kepuasan kerja dapat berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan pengembangan, hubungan dengan rekan kerja, maupun kondisi lingkungan kerja. Pegawai yang memperoleh pengalaman kerja yang sesuai dengan harapan cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara harapan pegawai dengan kondisi pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat memengaruhi semangat, kedisiplinan, dan kualitas pelaksanaan tugas.

Permasalahan kepuasan kerja di lingkungan rumah sakit juga perlu diperhatikan karena pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan, beban pelayanan, tekanan waktu, serta kebutuhan untuk berkoordinasi dengan berbagai pihak. Kondisi kerja yang kurang nyaman, fasilitas yang belum optimal, beban pekerjaan yang tidak seimbang, atau hubungan kerja yang kurang harmonis dapat memengaruhi persepsi pegawai terhadap pekerjaannya. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, kepuasan kerja dapat menurun dan berimplikasi terhadap konsistensi pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya membutuhkan perbaikan aspek teknis pekerjaan, tetapi juga membutuhkan perhatian terhadap pengalaman dan kepuasan pegawai selama menjalankan pekerjaannya.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Tristianingsih dan Hidayat (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Purnomo et al. (2024), Ayu et al. (2025), dan Rahayu et al. (2024) juga menemukan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Astaginy et al. (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa kondisi lingkungan kerja dan tingkat kepuasan pegawai merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu belum menunjukkan kesimpulan yang sepenuhnya konsisten. Fathasena et al. (2024) pada RSUD Arosuka Solok menemukan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, sistem kerja, budaya organisasi, serta kondisi lingkungan kerja masing-masing institusi. Selain itu, konteks rumah sakit pemerintah memiliki karakteristik tersendiri karena pegawai berhadapan dengan tuntutan pelayanan publik, kebutuhan ketepatan waktu, beban kerja yang dinamis, serta koordinasi lintas unit. Oleh sebab itu, temuan dari organisasi atau wilayah lain belum tentu sepenuhnya menggambarkan kondisi pegawai di RSUD Kota Cilegon.

Berdasarkan fenomena tersebut, terdapat persoalan yang perlu dikaji, yaitu bagaimana kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam mempertahankan kinerja di tengah tuntutan pelayanan kesehatan yang tinggi. Indikasi adanya kendala dalam ketepatan waktu pelayanan, koordinasi pekerjaan, kenyamanan fasilitas kerja, serta berbagai kondisi yang dapat memengaruhi pengalaman pegawai menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya dilakukan melalui evaluasi hasil kerja, tetapi juga perlu memperhatikan faktor yang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi tersebut sekaligus menjadi dasar penting untuk menguji apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja benar-benar memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kota Cilegon.

Dengan demikian, kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki relevansi praktis bagi RSUD Kota Cilegon. Hasilnya diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor internal dan eksternal yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan pegawai, sehingga organisasi dapat menentukan langkah perbaikan yang lebih tepat. Perbaikan lingkungan kerja, peningkatan kenyamanan dan dukungan fasilitas, penguatan hubungan kerja, serta peningkatan kepuasan pegawai diharapkan dapat mendukung terciptanya kinerja yang lebih konsisten dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Cilegon, baik secara parsial maupun simultan.

II. STUDI LITERATUR

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Dalam penelitian ini, indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Menurut Kasmir (2019), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung, sehingga pengukuran kinerja dapat dilihat melalui kualitas hasil kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja

terdiri atas lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik. Penelitian ini menggunakan indikator penerangan, suhu dan sirkulasi udara, keamanan kerja, hubungan kerja, dan fasilitas kerja. Menurut Nitisemito (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung peningkatan produktivitas pegawai melalui kondisi fisik tempat kerja, hubungan antarpegawai, serta tersedianya fasilitas yang memadai.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018), kepuasan kerja merupakan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan. Indikator kepuasan kerja yang digunakan meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Menurut Hasibuan (2019), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja pegawai. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Kerangka Berpikir

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai karena kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh fasilitas dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang mendukung sehingga pegawai mampu memberikan hasil kerja yang lebih optimal. Penelitian yang dilakukan oleh (Tristianingsih & Hidayat, 2022), (Purnomo et al., 2024), (Rahayu et al., 2024), dan (Ayu et al., 2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₁: *Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Cilegon.*

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

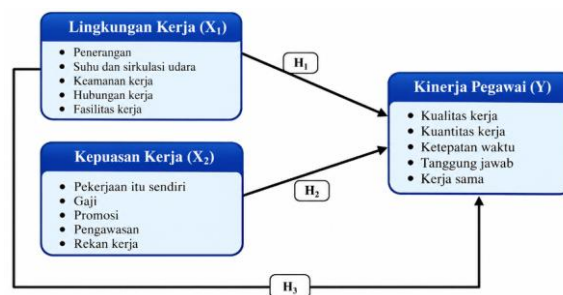
Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi perilaku dan hasil kerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi yang lebih baik, serta mampu meningkatkan tanggung jawab dan produktivitas dalam melaksanakan tugas. Penelitian yang dilakukan oleh (Tristianingsih & Hidayat, 2022), (Astaginy et al., 2023), dan (Fathasena et al., 2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₂: *Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Cilegon.*

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi merupakan kombinasi faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan kenyamanan dalam bekerja, sedangkan kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Tristianingsih & Hidayat, 2022) dan (Fathasena et al., 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian tersebut menjadi dasar bahwa kedua variabel perlu diuji secara bersama-sama untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Cilegon.

H₃: *Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Cilegon.*



Gambar 1. Kerangka Berfikir

III. METODE

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh antarvariabel melalui pengolahan data berbentuk angka. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Penelitian ini dilaksanakan pada RSUD Kota Cilegon dengan objek penelitian adalah pegawai yang bekerja pada beberapa unit kerja di lingkungan rumah sakit.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi perhatian dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Kota Cilegon yang berjumlah 120 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan karena populasi penelitian terdiri dari beberapa kelompok atau strata berdasarkan unit kerja, sehingga setiap kelompok memperoleh kesempatan yang proporsional untuk menjadi sampel penelitian. Berdasarkan perhitungan jumlah sampel, diperoleh jumlah responden sebanyak 92 pegawai. Penyebaran sampel dilakukan secara proporsional sesuai dengan jumlah pegawai pada masing-masing unit kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan yang dilakukan peneliti untuk memperoleh informasi yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai teknik utama dalam memperoleh data penelitian dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis kepada responden, yaitu pegawai RSUD Kota Cilegon. Menurut Sugiyono (2019), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti telah mengetahui variabel yang akan diukur serta informasi yang diharapkan dari responden. Kuesioner penelitian digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Penelitian ini menggunakan teknik observasi sebagai metode pendukung untuk memperoleh informasi secara langsung mengenai kondisi lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, dan situasi kerja di RSUD Kota Cilegon. Observasi dilakukan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui kuesioner. Selanjutnya, teknik dokumentasi digunakan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan penelitian, seperti profil organisasi, struktur organisasi, jumlah pegawai, arsip, serta dokumen pendukung lainnya. Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari pegawai RSUD Kota Cilegon melalui kuesioner dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen organisasi serta berbagai literatur yang relevan seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, skripsi, tesis, dan penelitian terdahulu. Penggunaan kedua sumber data tersebut bertujuan untuk memperoleh

informasi yang lengkap dan akurat dalam mendukung analisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Cilegon.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan untuk mengolah data hasil penyebaran kuesioner agar dapat menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS melalui analisis statistik deskriptif, uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

b_2 = Koefisien regresi Kepuasan Kerja

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

e = Error atau variabel pengganggu

Persamaan tersebut digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya perubahan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh perubahan lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data pada bagian hasil, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,782 + 0,303X_1 + 0,583X_2$, yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki koefisien regresi positif.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai (Y). Secara matematis, koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - (SSE / SST)$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

SSE = *Sum of Squares Error*, yaitu jumlah kuadrat kesalahan atau residual

SST = *Total Sum of Squares*, yaitu jumlah kuadrat total

Nilai R^2 berada pada rentang 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2 , semakin besar pula proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Dalam penelitian ini, nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,557, yang berarti lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 55,7% variasi kinerja pegawai.

Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja pegawai dan uji F untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 26.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 92 responden, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	22	23,91%
2	Perempuan	70	76,09%
Total		92	100%

Sumber: Hasil Penelitian diolah, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 70 orang (76,09%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan lebih dominan pada lingkungan kerja RSUD Kota Cilegon.

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan nilai rata-rata masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Standar Deviasi
Lingkungan Kerja (X_1)	62,0109	6,48666
Kepuasan Kerja (X_2)	61,4239	6,92064
Kinerja Pegawai (Y)	63,3696	7,57920

Sumber: Hasil Penelitian diolah, 2026

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel memiliki nilai rata-rata yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi lebih besar dibandingkan nilai r tabel sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel $> 0,70$ sehingga instrumen penelitian dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diketahui bahwa jumlah sampel (N) sebanyak 92 responden. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,098. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar: $0,098 > 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 8,782 + 0,303 X_1 + 0,583 X_2$$

Interpretasi persamaan tersebut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,782 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja bernilai tetap, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 8,782.
2. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,303 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,303.
3. Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,583 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,583.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t Hitung	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	2,436	0,017	Signifikan

Kepuasan Kerja (X_2)	4,994	<0,001	Signifikan
--------------------------	-------	--------	------------

Sumber: Hasil Penelitian diolah, 2026

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,436 dan nilai signifikansi 0,017, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman, nyaman, serta mendukung efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Selanjutnya, variabel kepuasan kerja (X_2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,994 dengan nilai signifikansi < 0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Kepuasan terhadap pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan atasan, dan rekan kerja mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal.

Uji F (Simultan)

Hasil pengujian simultan diperoleh:

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

F Hitung	F Tabel	Sig.
56,012	3,099	<0,001

Sumber: Hasil Penelitian diolah, 2026

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di RSUD Kota Cilegon. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 56,012, yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,099, serta nilai signifikansi < 0,001, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja yang didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang produktif, efektif, dan berkinerja tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi:

$$R \text{ Square} = 0,557$$

Nilai R Square (R^2) sebesar 0,557 atau 55,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 55,7%, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Cilegon. Temuan ini tidak hanya menunjukkan adanya hubungan statistik, tetapi menggambarkan bahwa kualitas kondisi tempat pegawai menjalankan tugas menjadi bagian penting dalam mendukung pencapaian kinerja. Lingkungan kerja dalam konteks ini mencakup penerangan, suhu dan sirkulasi udara, keamanan kerja, hubungan kerja, serta fasilitas kerja. Dengan karakteristik RSUD sebagai organisasi pelayanan publik yang berhubungan langsung dengan masyarakat, kondisi tersebut menjadi penting karena pegawai harus menjalankan tugas secara tepat, bertanggung jawab, dan berkoordinasi dengan pegawai lainnya.

Pengaruh positif lingkungan kerja dapat dipahami dari kebutuhan pegawai terhadap kondisi kerja yang memungkinkan pekerjaan diselesaikan secara efektif. Fasilitas yang memadai,

lingkungan yang aman, serta hubungan antarpegawai yang baik dapat mengurangi gangguan dalam pelaksanaan tugas dan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Pada RSUD Kota Cilegon, aspek hubungan kerja juga memiliki arti penting karena pekerjaan pelayanan rumah sakit tidak berlangsung secara individual, tetapi membutuhkan interaksi dan kerja sama antarpersonel. Kondisi kerja yang mendukung memungkinkan pegawai mempertahankan kualitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator tersebut memang menjadi bagian dari pengukuran kinerja pegawai dalam naskah ini.

Namun, besarnya koefisien lingkungan kerja sebesar 0,303 menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan satu-satunya aspek yang menentukan kinerja pegawai. Kondisi fisik dan sosial yang baik menyediakan dukungan bagi pegawai, tetapi dukungan tersebut perlu diikuti oleh kondisi psikologis yang membuat pegawai memiliki sikap positif terhadap pekerjaan. Hal ini dapat menjelaskan mengapa pengaruh lingkungan kerja dalam model lebih kecil dibandingkan kepuasan kerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja berperan sebagai kondisi pendukung, sedangkan respons pegawai terhadap pekerjaannya dapat memberikan dorongan yang lebih langsung terhadap perilaku kerja.

Temuan ini memperkuat pandangan Sedarmayanti bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pegawai yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Hasil yang diperoleh juga sejalan dengan temuan Purnomo et al. (2024), Rahayu et al. (2024), dan Ayu et al. (2025) yang menunjukkan pentingnya lingkungan kerja terhadap kinerja. Akan tetapi, konteks RSUD Kota Cilegon memberikan penekanan bahwa penyediaan lingkungan kerja yang baik perlu diarahkan bukan hanya pada kenyamanan fasilitas, tetapi juga pada terciptanya hubungan kerja yang mendukung koordinasi dan pelaksanaan pelayanan secara konsisten.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Cilegon dengan koefisien regresi sebesar 0,583, lebih besar daripada koefisien lingkungan kerja sebesar 0,303. Perbedaan tersebut merupakan temuan yang penting karena menunjukkan bahwa dalam model yang digunakan, perubahan pada kepuasan kerja memberikan kontribusi regresi yang lebih besar terhadap perubahan kinerja dibandingkan perubahan pada lingkungan kerja. Meski demikian, karena angka tersebut merupakan koefisien regresi tidak terstandarisasi, perbedaan besarnya koefisien sebaiknya dipahami sebagai besarnya perubahan Y berdasarkan satuan pengukuran masing-masing variabel, bukan sebagai bukti bahwa kepuasan kerja secara pasti “dua kali lebih kuat” daripada lingkungan kerja.

Dalam konteks RSUD Kota Cilegon, temuan tersebut dapat dipahami karena kepuasan kerja berkaitan langsung dengan bagaimana pegawai mengevaluasi pengalaman mereka dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja diukur melalui pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Aspek-aspek tersebut menyentuh pengalaman pegawai secara lebih langsung dibandingkan kondisi lingkungan fisik semata. Ketika pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan, memperoleh penghargaan dan kompensasi yang dianggap sesuai, mendapatkan kesempatan pengembangan, memperoleh dukungan pengawasan, serta memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, muncul kecenderungan untuk menjalankan pekerjaan dengan sikap yang lebih positif.

Konteks pelayanan rumah sakit semakin memperkuat arti kepuasan kerja tersebut. Pegawai RSUD tidak hanya dituntut hadir dan menyelesaikan tugas administratif atau teknis, tetapi juga menjalankan pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat. Dalam situasi demikian, sikap positif terhadap pekerjaan dapat tercermin dalam kesediaan menjalankan tanggung jawab, menjaga kualitas pekerjaan, bekerja sama, dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat menjadi mekanisme psikologis yang menghubungkan pengalaman pegawai di tempat kerja dengan perilaku dan hasil kerja mereka.

Koefisien 0,583 juga dapat dibaca sebagai indikasi bahwa aspek internal yang berkaitan dengan pengalaman kerja pegawai perlu mendapat perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia RSUD Kota Cilegon. Lingkungan kerja yang baik tetap diperlukan, tetapi fasilitas dan kondisi fisik yang memadai belum tentu menghasilkan kinerja optimal apabila pegawai tidak memperoleh kepuasan dari pekerjaan, hubungan dengan atasan, kesempatan pengembangan,

kompensasi, dan hubungan dengan rekan kerja. Karena itu, peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan hanya melalui perbaikan fasilitas, tetapi juga melalui pengelolaan pengalaman kerja pegawai secara menyeluruh.

Temuan ini konsisten dengan penjelasan Robbins dan Judge bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang terbentuk melalui evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan. Hasil tersebut juga sejalan dengan Astaginy et al. (2023) serta Tristianingsih et al. (2022) yang menempatkan kepuasan kerja sebagai faktor penting dalam mendukung produktivitas dan kinerja. Dengan demikian, hasil pada RSUD Kota Cilegon memberikan penekanan bahwa pengelolaan kepuasan pegawai merupakan bagian strategis dalam mempertahankan kualitas kinerja pelayanan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Cilegon. Nilai R^2 sebesar 0,557 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan 55,7% variasi kinerja pegawai. Temuan ini memperlihatkan bahwa kinerja pegawai tidak terbentuk hanya dari satu kondisi, tetapi merupakan hasil interaksi antara dukungan yang diberikan organisasi melalui lingkungan kerja dan respons positif pegawai terhadap pekerjaannya.

Jika dilihat dari karakteristik masing-masing variabel, lingkungan kerja dapat dipahami sebagai dukungan eksternal yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan dengan nyaman dan aman. Sementara itu, kepuasan kerja merupakan evaluasi dan sikap pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan yang mereka jalankan. Kombinasi keduanya menjadi relevan dalam konteks RSUD Kota Cilegon karena pelayanan rumah sakit membutuhkan kondisi kerja yang mendukung sekaligus pegawai yang memiliki sikap positif terhadap tugas dan organisasinya.

Hasil tersebut juga membantu menjelaskan mengapa kepuasan kerja memiliki koefisien regresi yang lebih besar daripada lingkungan kerja. Lingkungan kerja menyediakan kondisi untuk bekerja, sedangkan kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana pegawai merasakan dan mengevaluasi kondisi pekerjaan tersebut. Pegawai dapat bekerja dalam lingkungan yang memiliki fasilitas memadai, tetapi apabila aspek pekerjaan, kompensasi, pengawasan, promosi, atau hubungan dengan rekan kerja tidak memberikan kepuasan, kondisi lingkungan tersebut belum tentu sepenuhnya diterjemahkan menjadi kinerja yang optimal. Sebaliknya, lingkungan yang mendukung dapat memperkuat pengalaman kerja positif sehingga kepuasan pegawai semakin memungkinkan untuk diwujudkan dalam perilaku kerja yang produktif.

Dengan demikian, temuan pada RSUD Kota Cilegon menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja perlu dilakukan secara terpadu. Perbaikan fasilitas, keamanan, kenyamanan, hubungan kerja, dan kondisi fisik lingkungan tetap diperlukan, tetapi perlu berjalan bersama dengan pengelolaan kepuasan pegawai melalui pekerjaan yang sesuai, sistem penghargaan dan kompensasi yang baik, kesempatan pengembangan, pengawasan yang mendukung, serta hubungan kerja yang harmonis. Pendekatan tersebut lebih sesuai dengan karakteristik organisasi pelayanan publik yang membutuhkan kinerja pegawai secara konsisten untuk menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Nilai R^2 sebesar 55,7% semakin memperkuat pentingnya kedua faktor tersebut dalam menjelaskan kinerja pegawai. Artinya, lebih dari setengah variasi kinerja dalam model berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Temuan ini memberikan implikasi bahwa pengelolaan sumber daya manusia di RSUD Kota Cilegon tidak cukup berorientasi pada penciptaan lingkungan kerja yang baik saja, tetapi juga harus memperhatikan pengalaman dan kepuasan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Dengan demikian, hasil tersebut memperlihatkan pola yang saling melengkapi: lingkungan kerja memberikan dukungan situasional, sedangkan kepuasan kerja memberikan dorongan psikologis dalam menjalankan pekerjaan. Kombinasi keduanya menciptakan kondisi yang lebih mendukung bagi pegawai untuk menghasilkan kualitas kerja, memenuhi kuantitas pekerjaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, bertanggung jawab, dan bekerja sama. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai RSUD Kota Cilegon sebaiknya ditempatkan dalam kerangka

pengelolaan lingkungan kerja dan pengalaman kerja pegawai secara bersamaan, bukan melalui intervensi terhadap satu faktor saja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Cilegon, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diberikan oleh organisasi, seperti kenyamanan tempat kerja, keamanan, hubungan antarpegawai, serta tersedianya fasilitas pendukung pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Cilegon. Kepuasan kerja menjadi faktor yang memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan dengan lingkungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dukungan pimpinan, serta hubungan dengan rekan kerja cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja menjadi salah satu aspek strategis yang perlu mendapatkan perhatian utama dari manajemen RSUD Kota Cilegon.

Secara simultan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Cilegon. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 55,7% variasi perubahan kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung serta tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Berdasarkan temuan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, manajemen RSUD Kota Cilegon disarankan menerapkan program peningkatan kepuasan kerja secara konkret dan berkelanjutan. Program tersebut dapat dilakukan melalui pemberian reward bulanan bagi pegawai dengan kinerja terbaik, penyelenggaraan employee outing atau kegiatan kebersamaan secara berkala untuk memperkuat hubungan antarpegawai, serta evaluasi sistem insentif dan kompensasi agar lebih sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan pencapaian pegawai. Selain itu, manajemen dapat melakukan evaluasi kepuasan pegawai secara berkala melalui survei internal dan menyediakan ruang komunikasi antara pegawai dengan pimpinan. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan apresiasi, motivasi, kenyamanan, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi, sehingga pada akhirnya mampu memperkuat kinerja pegawai serta mendukung peningkatan kualitas pelayanan RSUD Kota Cilegon kepada masyarakat.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada RSUD Kota Cilegon, seluruh responden, dosen pembimbing, serta semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kesempatan selama pelaksanaan penelitian. Semoga hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta peningkatan kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit.

VII. REFERENSI

- Astaginy, N., Ismanto, & Resky. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kolaka Timur). *Sammajiva*, 1(4). <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.527>
- Ayu, F. H., Suyuno, J., Damayanti, E., Suyono, A. A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh komitmen organisasi, profesionalisme, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. *Jurnal Kesehatan Ilmiah*, 3(2), 263–280. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.67>
- Fathasena, Y. A., Putra, R. B., & Candana, D. M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel

- intervening pada RSUD Arosuka Solok. *Jurnal Manajemen, Inovasi dan Ekonomi*, 2(1), 1081–1092. <https://doi.org/10.70248/jmie.v2i1.1155>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen personalia (Manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Purnomo, C. J., Miryati, D., & Suyono, J. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kesehatan Ilmiah*, 3(1), 98–110. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i1.56>
- Rahayu, I. R., KUSDARANTO, I., & Sampetan, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 7(1), 15–33. <https://doi.org/10.35914/jemma.v7i1.2505>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi* (16th ed., versi Indonesia). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tristianingsih, R., Daengs, A. G. S., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Fiskaria Jaya Suara Surabaya). *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi (JUMMA45)*, 1(1), 132–142. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>