

Analysis of the Influence of Company Facilities and Employee Rewards on Job Satisfaction at PT Hop Lun Indonesia

Kaila Putri Harsono, Achmad Zaenuddin, Azizah

Politeknik Negeri Semarang, Indonesia

email: kaila.45122117@mhs.polines.ac.id

ABSTRACT

This study is motivated by the phenomenon of high employee turnover rates at PT Hop Lun Indonesia, which is indicated as a result of job dissatisfaction experienced by employees. Based on this phenomenon, this study aims to determine the effect of company facilities (FP) and rewards (PH) on employee job satisfaction at PT Hop Lun Indonesia. The respondents in this study consisted of 388 employees of PT Hop Lun Indonesia with more than one year of tenure. This study employs multiple linear analysis using IBM SPSS 25 software. The result of the F test show a significance value of less than 0,05, indicating that the independent variables — namely company facilities (FP) and rewards (PH) — jointly have a significant effect on the dependent variable, namely employee job satisfaction, with a total effect of company facilities (FP) at 0,214 and rewards (PH) 0,678. These results empirically prove that company facilities (FP) and rewards (PH) are able to significantly influence job satisfaction. This study is expected to contribute to the development of the Social Exchange Theory.

Keywords: *Company Facilities, Rewards, Job Satisfaction*

Analisis Pengaruh Fasilitas Perusahaan dan Penghargaan pada Karyawan terhadap Kepuasan Kerja di PT Hop Lun Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena tingginya tingkat *turnover* karyawan di PT Hop Lun Indonesia, yang diindikasikan sebagai akibat dari ketidakpuasan kerja yang dialami oleh para karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas perusahaan (FP) dan penghargaan (PH) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Hop Lun Indonesia. Responden dalam penelitian ini berjumlah 388 karyawan PT Hop Lun Indonesia dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda dengan *software* IBM SPSS 25. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, yang berarti variabel independen, yaitu fasilitas perusahaan (FP) dan penghargaan (PH), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan, dengan total pengaruh fasilitas perusahaan (FP) sebesar 0,214 dan penghargaan (PH) sebesar 0,678. Dari hasil tersebut terbukti secara empiris bahwa fasilitas perusahaan (FP) dan penghargaan (PH) mampu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengembangan *Social Exchange Theory*.

Kata Kunci: Fasilitas Perusahaan, Penghargaan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan strategis dalam menentukan keberlanjutan kinerja perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan kondisi psikologis karyawan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta perlakuan yang diterima dari organisasi (Syamsir et al., 2025). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas, loyalitas, dan komitmen perusahaan, sedangkan kepuasan kerja yang rendah berpotensi memicu *turnover intention*, meningkatnya absensi, serta penurunan kinerja karyawan (Syamsir et al., 2025).

Diantara berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, fasilitas perusahaan dan penghargaan karyawan merupakan dua aspek yang mendapat perhatian signifikan dalam literatur manajemen SDM. Fasilitas kerja perusahaan yang memadai seperti peralatan kerja yang lengkap dan area istirahat yang nyaman, memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Kurniawan et al., 2022; Julyanthry et al., 2025). Sementara itu, penghargaan merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan yang telah melaksanakan pekerjaan secara optimal, yang terdiri atas penghargaan intrinsik maupun ekstrinsik (Michella & Edalmen, 2022). Ruwiasri dan Yudiaatmaja (2025) menunjukkan bahwa penghargaan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Namun demikian terdapat inkonsistensi temuan dalam penelitian terdahulu. Fadhil (2023) menemukan bahwa penghargaan dalam bentuk finansial tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada kondisi organisasi/perusahaan tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Syarifudin dan Parashakti (2023) juga

menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya masih terbatas pada sektor publik dan belum banyak mengeksplorasi interaksi kedua variabel tersebut secara bersamaan dalam konteks industri manufaktur, khususnya industri garmen.

Kondisi nyata di PT Hop Lun Indonesia turut memperkuat urgensi penelitian ini. Data internal HRD menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang terus meningkat dari 24,33% pada tahun 2021 menjadi 44,01% pada tahun 2024, meskipun sedikit menurun menjadi 38,21% pada tahun 2025. Tingginya angka *turnover* tersebut mengindikasikan adanya permasalahan kepuasan kerja yang perlu dikaji lebih lanjut, baik dari sisi fasilitas yang sudah disediakan oleh perusahaan maupun sistem penghargaan yang diterapkan.

Berdasarkan gap penelitian dan fenomena empiris tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas perusahaan dan penghargaan karyawan terhadap kepuasan kerja di PT Hop Lun Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis berupa tambahan literatur sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Tinjauan Pustaka

Social Exchange Theory

Social Exchange Theory (SET) merupakan salah satu teori paling berpengaruh dalam ilmu sosial untuk memahami perilaku di tempat kerja (Ahmad et al., 2023). Homans pertama kali memperkenalkan gagasan bahwa perilaku sosial dapat dipahami sebagai bentuk pertukaran, yang kemudian diperluas oleh Blau melalui konsep pertukaran dan kekuasaan, bahwa pertukaran sosial merupakan tindakan sukarela yang

dimotivasi oleh harapan akan imbalan dari pihak lain (dalam Ahmad et al., 2023).

Cropanzano merumuskan SET sebagai proses tiga tahap: (1) tindakan awal dari aktor terhadap target, (2) respons timbal balik dari target, dan (3) relasi yang terbentuk sebagai hasilnya. Prinsip fundamental dalam SET adalah norma resiprositas, yaitu keyakinan bahwa komitmen dan loyalitas terbentuk seiring berkembangnya relasi timbal balik dari waktu ke waktu (Gouldner, dalam Ahmad et al., 2023). Sumber daya yang dipertukarkan terbagi menjadi dua dimensi: ekonomi (berwujud) dan sosioemosional (simbolik) (Foa & Foa, dalam Ahmad et al., 2023). Fasilitas dan penghargaan organisasi termasuk sumber daya ekonomi. Sesuai prinsip resiprositas, ketika organisasi memberikan fasilitas dan penghargaan sebagai tindakan awal, karyawan cenderung memberikan respons positif sebagai timbal balik (Cropanzano, Eisenberger et al., dalam Ahmad et al., 2023), salah satunya berupa kepuasan kerja—karena karyawan yang kebutuhannya terpenuhi melalui fasilitas dan penghargaan memadai akan menilai relasi pertukaran tersebut sebagai hal yang menguntungkan.

Fasilitas Perusahaan

Fasilitas perusahaan adalah segala sarana dan prasarana yang disediakan untuk memudahkan kegiatan operasional perusahaan dan mendukung kinerja karyawan (Abu Bakar Sidik et al., 2022). Ketersediaan fasilitas yang memadai mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Dianto et al., 2023). Indikator fasilitas perusahaan menurut Rochim et al., (2023) meliputi: (1) fasilitas alat kerja, yaitu peralatan yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, sekaligus menjadi sarana transformasi bahan baku menjadi produk jadi guna mendukung produktivitas dan kepuasan kerja; (2) fasilitas pelengkap kerja, berupa segala perlengkapan

penunjang seperti gedung, alat komunikasi, peralatan, dan area parkir yang berfungsi meningkatkan efisiensi serta kenyamanan karyawan dalam bekerja; (3) fasilitas sosial, yakni layanan yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, seperti toilet, tempat ibadah, dan transportasi perusahaan, guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan membuat karyawan merasa dihargai.

Penghargaan

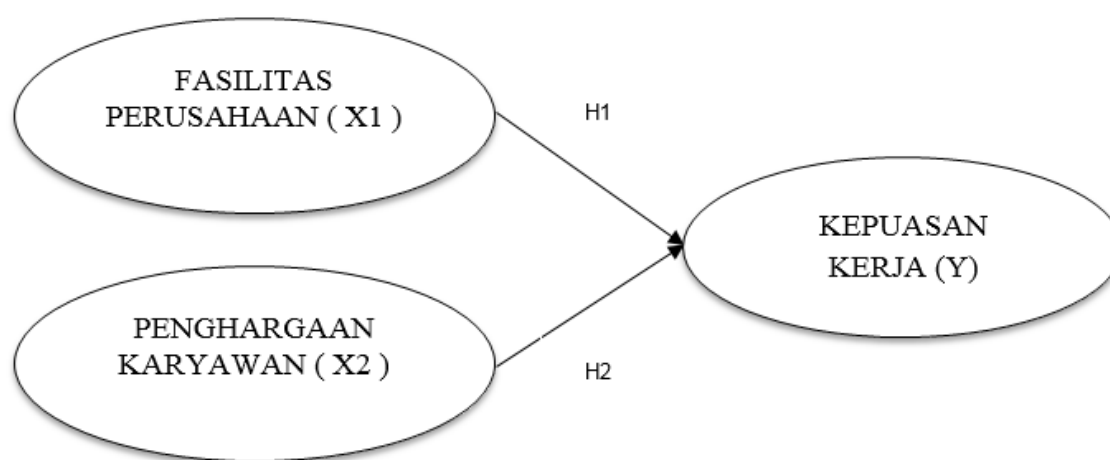
Penghargaan karyawan adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian target atau kinerja yang melebihi standar yang ditetapkan perusahaan (Michella & Edalmen, 2022). Penghargaan terbagi menjadi dua jenis, yaitu penghargaan intrinsik berupa kepuasan batin atas keberhasilan kerja dan penghargaan ekstrinsik berupa kompensasi finansial maupun non-finansial (Rahmawati & Winarningsih, 2017). Indikator penghargaan menurut Mahmudi dalam Eriyana et al., (2021) mencakup : (1) insentif dan bonus, merupakan komponen utama dalam sistem penghargaan karyawan yang mencakup gaji pokok, bonus kinerja, hingga pemberian saham kepada karyawan.; (2) kesejahteraan, diwujudkan melalui program organisasi sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka, seperti tunjangan jabatan, jaminan kesehatan, kendaraan dinas, fasilitas rekreasi, hingga hak cuti, yang keseluruhannya bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan.; (3) pengembangan karier, program ini dapat berupa kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, mengikuti pelatihan, atau program magang guna meningkatkan kompetensi.; serta (4) penghargaan non finansial seperti promosi jabatan dan peningkatan tanggung jawab, serta pemberian otonomi kerja yang lebih luas, sehingga mendorong motivasi dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang bersifat individual, dimana setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya (Nurhandayani., 2022). Menurut Haibihandalam Aruan dan Fakhri (2017), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang mencerminkan kecintaan karyawan terhadap

pekerjaannya, yang tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Indikator kepuasan kerja, menurut Basmalah dan As'ad (2021) meliputi : (1) faktor psikologis, yaitu kondisi mental dan emosional karyawan; (2) faktor sosial, berupa kualitas hubungan antar karyawan dan atasan; (3) faktor fisik, yaitu kondisi lingkungan kerja; dan (4) faktor finansial , mencakup gaji, tunjangan, dan jaminan sosial.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian menjelaskan bahwa fasilitas perusahaan (X1) dan penghargaan (X2) merupakan variabel independen, sedangkan kepuasan kerja (Y) merupakan variabel dependen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma postpositivisme. Hipotesis dirumuskan berdasarkan teori - teori relevan dan diuji secara empiris menggunakan data numerik.

Populasi penelitian adalah karyawan tetap perusahaan PT Hop Lun Indonesia. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin (1960) dengan tingkat kesalahan 5%, menghasilkan 388 responden. teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* (Etikan, 2016), dengan

kriteria karyawan tetap dengan masa kerja satu tahun dan terlibat langsung dalam aktivitas operasional perusahaan.

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala likert 1-6 untuk mengukur variabel perusahaan (X1), penghargaan(X2), dan kepuasan kerja (Y). Data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan laporan perusahaan sebagai landasan teori.

Penelitian ini melalui pengujian uji instrumen yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, serta melalui uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, dan juga melalui uji hipotesis, seperti uji t (parsial) atau uji f (simultan) dan uji koefisien determinasi. Teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 388 karyawan PT Hop Lun Indonesia yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan bagian kerja. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (82,22%), sesuai dengan profil tenaga kerja PT Hop Lun Indonesia. Dominasi responden dari operator sewing (73,97%) menunjukkan hasil penelitian mencerminkan perspektif karyawan didominasi dari bagian produksi utama.

Variabel diukur menggunakan skala likert 1-6. Nilai indeks dihitung dengan formula three box method, hasil menunjukkan ketiga variabel mempunyai indeks rata-rata kategori tinggi, dengan indeks yang diperoleh fasilitas kerja sebesar (81,35%), penghargaan sebesar (81,81%), dan kepuasan karyawan sebesar (81,93%). Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut dipersepsikan positif oleh karyawan dan berperan penting dalam mendukung produktivitas kerja karyawan.

Uji Validitas

Tabel 1. Fasilitas Perusahaan

Pernyataan	r-Hitung	Nilai Sig.	Keterangan
FP 1	0,366	0,047	VALID
FP 2	0,658	0,000	VALID
FP 3	0,708	0,000	VALID
FP 4	0,659	0,000	VALID
FP 5	0,632	0,000	VALID
FP 6	0,766	0,000	VALID

Tabel 2. Penghargaan

Pernyataan	r-Hitung	Nilai Sig.	Keterangan
PH 1	0,494	0,006	VALID
PH 2	0,522	0,003	VALID
PH 3	0,753	0,000	VALID
PH 4	0,568	0,001	VALID
PH 5	0,627	0,000	VALID
PH 6	0,505	0,004	VALID
PH 7	0,647	0,000	VALID
PH 8	0,672	0,000	VALID

Tabel 3. Kepuasan Kerja

Pernyataan	r-Hitung	Nilai Sig.	Keterangan
PH 1	0,856	0,000	VALID
PH 2	0,900	0,000	VALID
PH 3	0,877	0,000	VALID
PH 4	0,944	0,000	VALID
PH 5	0,887	0,000	VALID
PH 6	0,944	0,000	VALID
PH 7	0,968	0,000	VALID
PH 8	0,960	0,000	VALID

Semua indikator dinyatakan valid karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

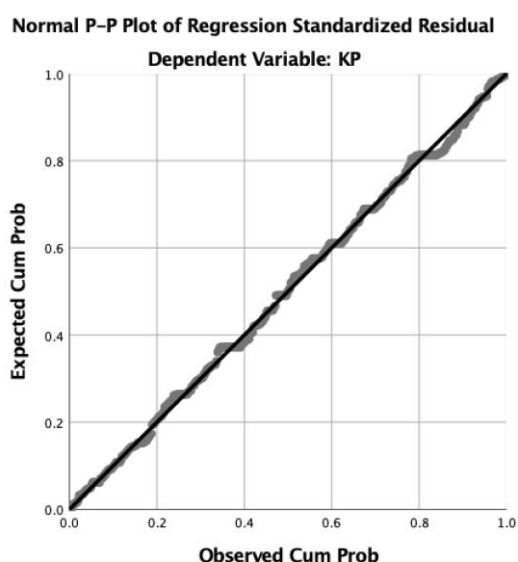
Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Fasilitas Perusahaan	0.789	Reliabel
Penghargaan	0.919	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.867	Reliabel

Seluruh instrumen variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, ditunjukkan dengan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7.

Uji Normalitas

P Plot Of Regression Standardized



Gambar 2. *P Plot Of Regression Standardized*

Tabel 5. One Sample Kolmogorov Smirnov

Tes Statistik	0,035
Asymp. Sig	0,200

Hasil uji normalitas terlihat bahwa titik titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut

menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal dan juga karena nilai *Asymp. Sig* > 0,05

Uji Multikolinearitas

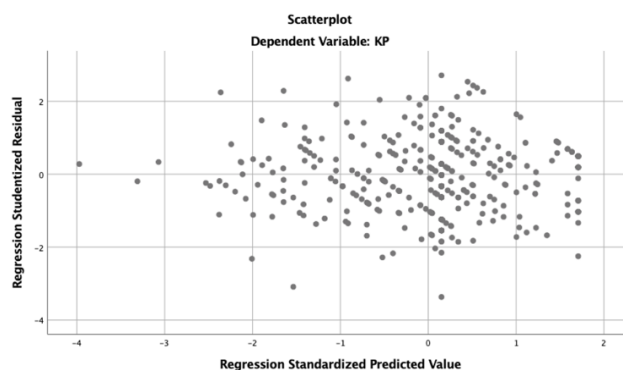
Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1 Fasilitas Perusahaan	0,428	2.335
X2 Penghargaan	0,428	2.335

Penelitian ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hal ini disebabkan oleh nilai tolerance dalam

penelitian ini lebih dari 0.10 dan VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai Sig.
X1 Fasilitas Perusahaan	0,051
X2 Penghargaan	0,069

Penelitian ini menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Karena titik-titik data menyebar secara acak, dan

tidak menunjukkan pola yang jelas dan nilai signifikansi bernilai lebih dari 0,05.

Uji T (Parsial)

Tabel 8. Uji T

Variabel	t-hitung	t-tabel	Nilai Sig.
X1 Fasilitas Perusahaan	5,229	1,966	0,000
X2 Penghargaan	16,592	1,966	0,000

Kedua variabel independen menunjukkan hasil bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, karena nilai t -hitung $>$ t -tabel dan

nilai signifikansi $<$ 0,05, yang berarti masing-masing variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Uji F

Model	df	f	Nilai Sig.
Regression	2	506.559	0,000
Residual	385		
TOTAL	387		

Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap

variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Karena nilai signifikansi yang menunjukkan angka dibawah 0,05

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,851	0,725	0,723

Tabel koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu

menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 72,3%. Sedangkan sisanya sebesar 27,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Analisis Linear Berganda

Tabel 11. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Nilai Sig.	Ket
(Constant)	8,592	0,000	
Fasilitas Perusahaan	0,214	0,000	signifikan
Penghargaan	0,678	0,000	signifikan

$$Y = 8.592 + 0.214 X_1 + 0.678X_2$$

a. Dapat diartikan setiap peningkatan satu satuan fasilitas perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,214 dengan asumsi variabel lain tetap, dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa fasilitas perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Dan juga, setiap peningkatan satu satuan penghargaan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.678 dengan asumsi variabel lain tetap, dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas perusahaan dan penghargaan terhadap kepuasan karyawan di PT Hop Lun Indonesia, dapat disimpulkan bahwa fasilitas perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penghargaan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara Bersama sama, fasilitas perusahaan dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 72,6% variasi kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Saran bagi perusahaan berdasarkan hasil penelitian, PT Hop Lun Indonesia disarankan untuk terus meningkatkan kualitas fasilitas perusahaan serta mengoptimalkan sistem penghargaan bagi karyawan secara berkelanjutan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, produktivitas, dan loyalitas. Selain itu juga dapat membantu perusahaan dalam menekan tingkat *turnover* yang masih relatif tinggi.

Saran bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model penelitian dengan menambah variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Mengingat masih terdapat 27,4% variasi kepuasan kerja yang belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek pada perusahaan manufaktur atau industri sejenis sehingga hasil penelitian yang diperoleh memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Abu Bakar Sidik, H., Aziz, S., & Taolin, M. L. (2022). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan (Studi pada PT Karunia Berlian Makmur). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi(JMBO)*, 1(2), 72–79.

<https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.16>

Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1015921. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921>

Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS*, 27(2). <https://doi.org/10.24002/modus.v27i2.553>

Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>

Dianto, D., Ikhwana, H., & Pratidina Nst, S. W. (2023). Pengaruh fasilitas kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya (MDR) di Kota Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 48–55. <https://doi.org/10.35126/ilman.v11i3.536>

Eriyana, F. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo). *VOLATILITAS*, 3(2), 40-5

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>

Fadhil, M. (2023). The Impact of Reward System on Job Satisfaction and In-role Performance among Lecturers in

- Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*, 11(2), 117-129. doi.org/10.21009/JPEB.011.2.2
- Julyanthry, Tarigan, A. K., Sihombing, S. D., Butarbutar, I. P., & Berlien, R. (2025). The influence of work facilities on job satisfaction and employee performance in hospital administrative units. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(6). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.4008>
- Kurniawan, R., Prasetyo, A., & Sutrisno, B. (2022). The effect of work environment on employee job satisfaction: A case study of public service employees. *International Journal of Public Administration*, 11(3), 215–230..
- Michella, & Edalmen. (2022). Pengaruh penghargaan, lingkungan kerja, dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(4), 987–996. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i4.20562>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Ekobil Insight*, 1(2), 108–110
- Rahmawati, D., & Winarningsih. (2017). Pengaruh kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(7).
- Rochim, A. D. T., Suwarsono, B., & Kurniawan, B. W. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 49–61. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.138>
- Ruwiasri, L. L., & Yudiaatmaja, F. (2025). Pengaruh reward dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v7i1.82920>
- Syamsir, S., Kurniawan, V., Syafwandi, & Sari, S. (2025). The influence of workplace facilities and compensation on job satisfaction of village officials in Gembira Village Gaung District, Indragiri Hilir Regency. *International Journal of Indonesian Business Review*, 4(2), 161–175. <https://doi.org/10.54099/ijibr.v4i2.1267>
- Syarifudin, A. A., & Parashakti, R. D. (2023). Dampak pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3), 93–105.