E-ISSN: 3031-8521
P-ISSN: 3032-1867
Halaman 45-54
Volume 2 Nomor 3 Tahun 2025

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di Lingkungan Kantor

Martliana Putri[1], Putra Anindita[2], Nashira Nurrus Safa[3]

[1]Universitas Airlangga
e-mail: martianaputri92@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja adalah komponen penting yang mempengaruhi kinerja setiap orang dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Keamanan kerja, penghargaan, dan hubungan interpersonal adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di kantor. Proses kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data dari 103 orang yang menjawab melalui kuesioner terstruktur. Hasil analisis menunjukkan bahwa keamanan kerja dan penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Terbukti bahwa komunikasi yang efektif dan dukungan manajerial sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan produktivitas, keterlibatan, dan retensi karyawan, sementara kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan stres dan pergantian karyawan. Penelitian ini berfokus pada pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif, dengan fokus pada kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan keberhasilan jangka panjang.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Lingkungan kantor, Produktivitas

Abstract

Job satisfaction is an important component that affects everyone's performance and the overall success of the organization. Job security, rewards, and interpersonal relationships are some of the factors that affect job satisfaction in the office. A quantitative process was used to collect data from 103 people who answered through a structured questionnaire. The results of the analysis show that job security and rewards have a significant influence on job satisfaction. Meanwhile, the physical work environment does not have a significant influence on job satisfaction. It is evident that effective commuication and managerial support are essential to create a harmonious work environment. High job satisfaction increases employee productivity, engagement, and retention, while low job satisfaction can lead to stress and employee turnover. The research focuses on the importance of creating a positive work environment, with a focus on employee well-being to increase productivity, loyalty, and long-term success.

Keywords : *Job Satisfaction, Office Environment, Productivity*

LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yg mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, individu mengalami sikap yang lebih positif ketika mereka bekerja di lingkungan organisasi yang sesuai dengan karakteristik pribadi, seperti nilai, keterampilan, dan kebutuhan (Kaur & Kang, 2021). Selain itu, kepuasan kerja merupakan kenikmatan dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja yang baik, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik (Zavani & Rahardjo, 2017).

Dalam konteks kantor, kepuasan kerja berkontribusi tidak hanya terhadap kinerja individu tetapi juga keberhasilan kantor secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang didominasi oleh faktor motivasi, kondisi lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan perasaan terhadap budaya organisasi serta kepuasan karyawan terhadap kondisi dalam melaksanakan pekerjaan (Syahiratunnisa et al., 2021). Kepuasan kerja juga mempunyai dampak yang signifikan baik terhadap individu maupun kelompok. Bagi individu, kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi, mengurangi stress, dan meningkatkan kesejahteraan. Sementara itu, bagi kelompok, kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah, dan tingkat turnover karyawan yang lebih rendah (Terhorst et al., 2024).

Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan aset berharga yang dapat memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan/kantor. Di kantor manapun, hubungan antara pekerjaan karyawan, Kepuasan dan perilaku kerja memiliki konsekuensi yang signifikan bagi kesuksesan (Gazi et al., 2024). Permasalahan yang mengakibatkan tidak terjadinya kepuasan kerja berawal dari, kelelahan, pergantian, berpotensi keluar Datang dari jadwal kerja yang tidak teratur, tekno stres yang berlebihan, lembur tuntutan, kelelahan emosional, dan kelelahan teknologi (Kautish et al., 2024).

Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih sistematis dan komprehensif untuk memahami dan mengatasi berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satunya dengan meningkatkan motivasi, motivasi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam proses kerja. karena motivasi memberikan energi positif agar informasi yang disalurkan seseorang dapat tersampaikan dengan baik dan juga sebagai pendorong seseorang untuk lebih semangat bekerja baik sendiri maupun berkelompok (Rizky, 2022).

Lingkungan kantor merupakan aspek penting yang membantu meningkatkan produktivitas, kenyamanan, dan kesehatan karyawan. Lingkungan ini mencakup berbagai faktor, antara lain desain tempat kerja, pencahayaan, kebersihan, hubungan sosial antar karyawan, tata letak dalam ruangan, dan sirkulasi udara yang dapat mempengaruhi pekerjaan, kesehatan, dan kehidupan lainnya (Dam-Krogh et al., 2024). Selain itu, lingkungan kantor fisik dan sosial memainkan peran penting dalam

membentuk produktivitas karyawan, kepuasan kerja, dan kesejahteraan. Kantor lebih dari sekadar tempat menyelesaikan pekerjaan, kantor adalah tempat interaksi manusia, kreativitas, dan inovasi. Prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi di lingkungan di kantor.

Oleh karena itu, untuk memahami hubungan antara lingkungan kantor dan kinerja karyawan, penting untuk menganalisis hubungan antara karyawan dan berbagai faktor lingkungan secara bersamaan (Sugiuchi et al., 2024). Menciptakan lingkungan kantor yang ideal bukanlah tugas yang mudah, Seiring perubahan zaman dan kebutuhan bisnis menjadi lebih kompleks, perusahaan menghadapi tantangan berbeda ketika membangun ruang kerja yang memenuhi kebutuhan tenaga kerja modern. Mulai dari ergonomi, polusi suara, hingga masalah keseimbangan kehidupan kerja, semuanya perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Menciptakan tempat kerja yang produktif dan damai, penting untuk menganalisis unsur-unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja di lingkungan kantor.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Menurut Laia S et al., (2021), Faktor-faktor tersebut meliputi peluang untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor penting dan profesional, kondisi kerja, aspek sosial pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Selain itu, faktor-faktor seperti beban kerja yang seimbang, pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan diri, dan hubungan interpersonal yang baik juga sangat berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Kim et al., 2024). Organisasi dapat membuat kebijakan sumber daya manusia yang meningkatkan kebahagiaan karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan dengan mempertimbangkan aspek-aspek tersebut (Frontiers, 2020).

Elemen-elemen ini dapat mencakup kondisi fisik kantor atau dinamika antara atasan dan bawahan. Menurut penelitian, keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan atasan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam lingkungan ini (Dousin et al., 2021). Dengan mengetahui hal ini, organisasi dapat membuat kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan mengurangi stres di tempat kerja. Lingkungan fisik, interaksi sosial di tempat kerja, serta gaji dan fasilitas merupakan beberapa faktor penentu utama kebahagiaan kerja. Gaji yang tidak memenuhi harapan seringkali menimbulkan ketidakpuasan, yang dapat berdampak buruk pada loyalitas dan produktivitas pekerja (Gerich & Weber, 2020).

Kebahagiaan karyawan juga dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja yang mendukung, yang mencakup fasilitas yang memadai dan budaya tempat kerja yang positif. Menurut penelitian, pekerja cenderung merasa puas dan produktif saat bekerja di lingkungan yang rapi, tertata rapi, dan menyenangkan (Hellemans et al., 2020). Oleh karena itu, untuk membangun lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan variabel-variabel ini. Kebahagiaan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek finansial dan fisik, tetapi juga oleh hubungan interpersonal di tempat kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan saling menghormati dan pengawasan yang efektif (Talukder et al., 2021). Menurut Zhao et al., (2022), hubungan yang positif dengan supervisor dan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong budaya kerja yang lebih baik. Namun, koneksi yang buruk dapat

mengakibatkan stres, kinerja yang lebih buruk, dan bahkan tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi.

Oleh karena itu, kualitas koneksi dan komunikasi antarmanusia sangat penting untuk mempertahankan kepuasan di tempat kerja. Selain itu, elemen psikologis seperti otonomi di tempat kerja dan kemungkinan pertumbuhan berdampak pada kebahagiaan kerja. Pekerja umumnya lebih bahagia dan lebih termotivasi ketika mereka yakin memiliki kendali lebih besar atas pekerjaan mereka (Zhao et al., 2022). Studi tersebut juga menemukan bahwa peluang untuk kemajuan profesional, seperti pelatihan tuk memberikan penjelasan lebih lanjut tentang bagaimana unsur-unsur ini berhubungan dengan kepuasan kerja pekerja di lingkungan kantor. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai salah satu elemen kunci yang mempengaruhi kinerja pekerja dan produktivitas organisasi adalah kepuasan kerja. Sejumlah penelitian telah menunjukkan adanya korelasi langsung antara motivasi, dedikasi, dan tingkat pergantian karyawan dengan kepuasan kerja (Saks, 2021). Oleh karena itu, penting untuk memahami elemen-elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja di tempat kerja, khususnya di lingkungan kantor

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu, sebuah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dalam bentuk angka untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian secara objektif (Firmansyah & Masrun, 2021). Pendekatan kuantitatif dapat menghasilkan temuan yang dapat diukur dan objektif melalui analisis data numerik, (Sugiyono, 2019). Data dikumpulkan melalui Kuesioner terstruktur yang dibagikan kepada 103 responden yang dipilih melalui metode purposive sampling. Metode ini digunakan untuk menjamin bahwa responden memiliki karakteristik yang berkaitan dengan tujuan penelitian (Creswell, 2020). Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Studi ini dimulai dengan uji validitas dan keandalan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran dapat diandalkan dan konsisten (Ghozali, 2021). Analisis statistik deskriptif kemudian dilakukan untuk memberikan gambaran awal dari profil responden dan distribusi data penelitian (Widiastuti & Nugroho, 2020). Penelitian ini menghasilkan hasil yang signifikan secara statistik dengan menggunakan analisis canggih dalam bentuk tes regresi linier sederhana untuk memeriksa hubungan antara variabel independen dan dependen (Fadli & Ardi, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel.1 Hasil Uji Regresi

Variabel	Rata-rata	Std Dev	Min	Q1	Median	Q3	Max
Kepuasan Kerja	3.18	0.76	1	3	3	4	4
Lingkungan Kantor	2.95	0.79	1	2	3	4	4

Keamanan Kerja	2.94	0.86	1	2	3	4	4
Dukungan Manajemen	2.65	0.97	1	2	3	3	4
Komunikasi Rekan Kerja	03.03	0.86	1	2	3	4	4
Pelatihan & Pengembangan	2.66	01.08	1	2	3	4	4
Penghargaan Karyawan	03.08	0.90	1	2.75	3	4	4

Tingkat kepuasan kerja karyawan berada dalam kategori cukup puas dengan rata-rata 3,18, meski beberapa responden merasa sangat tidak puas. Lingkungan kantor dinilai cukup memadai dengan rata-rata 2.95, namun persepsi bervariasi dari kurang nyaman hingga baik. Keamanan kerja dengan rata-rata 2.94 juga menunjukkan variasi, dengan sebagian karyawan merasa tidak aman. Dukungan manajemen memiliki rata-rata terendah yaitu 2.65, yang menunjukkan perlunya peningkatan komunikasi dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan. Komunikasi antar rekan kerja dengan rata-rata 3.03 dinilai cukup baik dan mendukung kolaborasi. Pelatihan dan pengembangan memiliki rata-rata 2.66 dengan persepsi yang beragam, sehingga membutuhkan perbaikan dalam akses yang merata .Penghargaan karyawan mendapat penilaian tertinggi dengan rata-rata 3.08 dan dinilai cukup memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

Tabel.2 Hasil Uji Analisis Deskriptif

Variabel	**Koefisien**	**Std. Error**	**t-stat**	**p-value**	**95% CI (Lower)**	**95% CI (Upper)**
Intercept	1.4427	473	3.052	0.003	504	2.381
Lingkungan Kantor	874	94	927	356	-100	275
Keamanan Kerja	2.675	86	3.128	0.002	98	437
Dukungan Manajemen	566	74	767	445	-90	203

Komunikasi Rekan Kerja	-265	84	-316	753	-193	140
Pelatihan & Pengembangan	26	70	37	970	-136	141
Penghargaan Karyawan	2.009	79	2.534	0.013	44	358

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa beberapa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara yang lain tidak. Intercept sebesar 1.4427 signifikan secara statistik, menunjukkan nilai dasar kepuasan kerja karyawan dalam model ini. Lingkungan kantor dengan koefisien 0.874 tidak signifikan (p-value 0.356), sehingga pengaruhnya terhadap kepuasan kerja masih belum jelas. Keamanan kerja, sebaliknya, memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan koefisien 2.675 (p-value 0.002), menegaskan pentingnya rasa aman untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dukungan manajemen memiliki koefisien 0.566 namun tidak signifikan (p-value 0.445), yang menunjukkan perlunya peningkatan interaksi, komunikasi, dan kebijakan yang lebih baik. Komunikasi rekan kerja juga tidak signifikan, dengan koefisien negatif -0.265 (p-value 0.753), meskipun bisa jadi ada faktor konflik atau hambatan komunikasi yang perlu dievaluasi. Pelatihan dan pengembangan dengan koefisien 0.26 juga tidak signifikan (p-value 0.970), mengindikasikan bahwa program yang ada mungkin belum relevan atau efektif. Sebaliknya, penghargaan karyawan menunjukkan pengaruh signifikan positif dengan koefisien 2.009 (p-value 0.013), memperkuat pentingnya pengakuan dan kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Keamanan kerja dan penghargaan karyawan menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja, sementara variabel lain memerlukan evaluasi dan peningkatan lebih lanjut.

Tabel.3 Hasil Uji T

Kelompok	N	Mean Kepuasan Kerja	Std Dev	t-statistic	p-value
Pria	52	3.20	0.75	0.95	0.35
Wanita	52	3.15	0.78	0.95	0.35

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata kepuasan kerja karyawan pria (3.20) dan wanita (3.15) memiliki perbedaan yang sangat kecil dan tidak signifikan secara statistik. Uji t menghasilkan nilai t-statistic sebesar 0.95 dengan p-value 0.35, yang menunjukkan bahwa faktor jenis kelamin tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja secara signifikan. Dengan demikian, baik pria maupun wanita dalam lingkungan

kerja yang diteliti memiliki tingkat kepuasan kerja yang hampir sama. Perbedaan kecil tersebut kemungkinan disebabkan oleh keberadaan faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, dan dukungan dari manajemen. Kebijakan perusahaan yang inklusif, adil, dan mendukung semua karyawan tampaknya telah berhasil mengurangi dampak perbedaan gender terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor ini membuat jenis kelamin menjadi kurang relevan dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja .Manajemen yang efektif, penghargaan yang adil, serta pengembangan karier yang merata memainkan peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang setara di antara karyawan. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya fokus pada faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja, seperti keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertahankan lingkungan kerja yang inklusif sekaligus meningkatkan kualitas kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada beberapa faktor, seperti keamanan tempat kerja, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, dan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja, mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang merasa aman di tempat kerja cenderung lebih puas dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan proses meningkatkan kepuasan kerja, rasa dihargai, dan kesetiaan karyawan, penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan, perbandingan dengan komponen psikologis dan sosial yang lebih mendalam, lingkungan kerja fisik memiliki efek positif, tetapi efeknya tidak signifikan. Dukungan manajerial, hubungan interpersonal yang baik, dan komunikasi yang efektif. Komunikasi efektif adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan memuaskan. Oleh karena itu, perusahaan harus berkonsentrasi untuk meningkatkan kebijakan yang membuat karyawan bahagia, seperti penghargaan yang adil, keamanan di tempat kerja, dan hubungan yang lebih baik. Kepuasan kerja yang tinggi memiliki efek yang sangat signifikan, termasuk peningkatan produktivitas, keterlibatan, dan retensi karyawan. Disisi lain, kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan stres, penurunan produktivitas, dan tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung agar pekerja dapat berhasil dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Menurut penelitian ini, untuk mencapai keberhasilan di tempat kerja dalam jangka panjang, sangat penting untuk memahami faktor-faktor tersebut, yang akan meningkatkan loyalitas, kepuasan kerja, produktivitas, dan keberhasilan mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, R. (2018). Hubungan kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan pt pos pekanbaru indonesia. Psychopolytan: Jurnal Psikologi, 2(1), 28-35.

Ansriyedi, B. (2020). Keamanan kerja sebagai faktor penentu kepuasan kerja karyawan. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Bakker, A. B., et al. (2021). The role of job resources in employees' work engagement: A meta-analysis. Journal of Organizational Behavior, 42(1), 52-73.

Creswell, J. W. (2020). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Dam-Krogh, E. P., Clausen, G., & Toftum, J. (2024). Indoor Environment and User Perceptions in Offices in Greenland compared to Denmark. Journal of Building Engineering, 97(September), 110875. https://doi.org/10.1016/j.jobe.2024.110875

Davis, L., & Hurst, T. (2024). The role of environmental factors in employee well-being and satisfaction: A comprehensive study. Journal of Occupational Health Psychology.

Dousin, O., Collins, N., & McGann, M. (2021). Work-life balance and its impact on job satisfaction: Evidence from Malaysia.

Firmansyah, M., & Masrun, M. (2021). Esensi perbedaan metode kualitatif dan kuantitatif. Elastisitas: Jurnal Ekonomi Pembangunan, 3(2), 156-159.

Frontiers (2020). Workplace stressors and employee motivation: Implications for organizational performance.

Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. Bin, & Senathirajah, A. R. bin S. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 10(4), 100427.

Gerich, P., & Weber, J. (2020). Workplace support and work-life balance: Implications for job satisfaction.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hellemans, K., et al. (2020). Workplace environment and its effect on employee satisfaction.

Kaur, N., & Kang, L. S. (2021). Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction. IIMB Management Review, 33(4), 347–359.

Kautish, P., Marc, W., & Lavuri, R. (2024). Technology in Society Values , wellbeing , and job satisfaction in telework : Evidence from IT-enabled service firms. Technology in Society, 80(March 2024), 102762.

Kim, J., & de Dear, R. (2022). The impact of physical work environments on employee satisfaction and productivity. Journal of Environmental Psychology, 82, 101861.

Kim, M. H., Choi, W., Lee, W. je, & Jung, J. W. (2024). A study of the factors and correlations influencing the safety level, job stress and job satisfaction of workers in small businesses in Korea. Heliyon, 10(21), e40023.

Laia S, Zagoto R, Fau Samanoi H, & Nias selatan, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2), 246–257.

Lee, J., Kim, Y., & Park, S. (2021). Organizational policies and employee well-being: The role of work-life balance. Journal of Business Research, 135, 357-364.

Ngoc Huynh, H. T., Thanh Nguyen, N. T., & Y Vo, N. N. (2024). The influence of knowledge management, green transformational leadership, green organizational culture on green innovation and sustainable performance: The case of Vietnam. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 10(4), 100436.

Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 3(3), 290–301.

Saks, A. M. (2021). Job satisfaction and performance: A meta-analytic review.

Sonnentag, S. (2021). Social relationships at work and their impact on employee well-being. Journal of Organizational Behavior, 42(3), 295-312.

Sugiuchi, M., Arata, S., Ikaga, T., Shiraishi, Y., Hayashi, T., Nakano, J., Ando, S., & Kawakubo, S. (2024). Analyzing multiple elements of physical office environment for maximizing perceived work efficiency: Insights from surveys of 58 offices during summer. Building and Environment, 267(PA), 112153.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2019). Job insecurity and health: The role of psychological and social factors.

Syahiratunnisa, A., Hidayat, M., & Fatmasari, F. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN di Lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Nobel Management Review, 2(3), 346–360.

Talukder, A. K. M., et al. (2021). Supervisor support and job satisfaction: A cross-cultural study.

Terhorst, A., Wang, P., Lusher, D., Bolton, D., & Elsum, I. (2024). Journal of Open Innovation : Technology , Market , and Complexity Broker roles in open innovation. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 10(1), 100186.

Widiastuti, T., & Nugroho, S. E. (2020). Pengolahan Data Kuantitatif Menggunakan SPSS. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 21(1), 35–45.

Yoon, S., & Lee, Y. (2021). The relationship between workplace environment and employee satisfaction. Journal of Business and Psychology, 36(3), 457-472.

Zavani, M. N., & Rahardjo, S. (2017). Pengaruh Setting Elemen Fisik Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus : Kantor Redaksi Harian Umum Pikiran Rakyat, Bandung). Idealog: Ide Dan Dialog Desain Indonesia, 1(1), 34.

Zhao, H., et al. (2022). The role of job satisfaction in organizational outcomes: A meta-analytic review.

Zhao, J., Xiao, H., & Li, Y. (2021). Organizational support, job satisfaction, and work-life balance: The mediation of perceived organizational support. Journal of Business Psychology, 36(2), 271-286