

## Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Langsa Baro Kota Langsa

✉ Hanny Amalia Putri, Meutia Dewi, Muhammad Rizqi Zati  
Universitas Samudra, Indonesia

DOI: [10.21107/kompetensi.v19i1.29518](https://doi.org/10.21107/kompetensi.v19i1.29518)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Langsa Baro Kota Langsa. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil untuk variabel etos kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Peningkatan pelayanan puskesmas sangat dipengaruhi oleh variabel yang melekat pada pegawai. Maka diperlukan strategi pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada lingkungan kerja dan etos kerja namun juga memperhatikan beban kerja pegawai supaya tidak ada penurunan kepuasan kerja pegawai puskesmas.

*Kata Kunci: Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja*

### ABSTRACT

Human resource development (HRD) at Syifa Medina Tasikmalaya Hospital plays an important role in improving the quality of nutrition services. Good nutrition services greatly affect the health of patients and the recovery process, so competent human resources are needed and have high morale. The result of this study is to analyze the impact of HR development on the optimization of nutrition services at RSU Syifa Medina Tasikmalaya. The method used in this study uses a descriptive quantitative approach, which focuses on the description or description of numerical data. To gain an in-depth understanding of the phenomenon under study. This approach allows researchers to explore insights directly from hospital staff involved in the HR development process and the implementation of nutrition services. Competency-focused HR development and continuous training can improve services at RSU Syifa Medina Tasikmalaya, with a significant impact on patient satisfaction and service efficiency

*Keywords: Work Ethic, Work Environment, Workload, Job Satisfaction*



This article is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

✉ **Corresponding Author**

Email : [hannyamaliaputri00@gmail.com](mailto:hannyamaliaputri00@gmail.com)

Address : Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh, Langsa Lama,  
Langsa City, Aceh 24416

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, terutama dalam sektor layanan kesehatan yang menuntut profesionalisme dan dedikasi tinggi. Penyediaan layanan kesehatan kepada masyarakat merupakan fungsi utama yang dijalankan oleh puskesmas sebagai organisasi layanan kesehatan primer. Meskipun demikian, etos kerja, lingkungan kerja, serta beban kerja ialah beberapa variabel yang bisa memengaruhi kepuasan kerja karyawannya.

Karyawan yang berusaha melakukan pekerjaan mereka dengan baik cenderung menyukai pekerjaan mereka dan puas dengan karir mereka secara keseluruhan. Fasilitas, kontak sosial, serta peraturan organisasi memiliki peran dalam menciptakan suasana yang mendukung untuk bekerja, yang pada gilirannya membantu memotivasi dan membuat orang merasa nyaman. Namun, stres hingga kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan yang terlalu banyak dapat mengurangi kenikmatan seseorang terhadap profesinya.

Menurut Zulher (2020), pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih berinvestasi dalam pekerjaannya, sementara mereka yang tidak bahagia cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Ketika pekerja memiliki pandangan yang baik atas pekerjaan mereka serta merasa bahwa gaji mereka adil, mereka cenderung puas dengan kepuasan kerja mereka. Istilah "kepuasan kerja" mengacu pada keadaan emosional seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup emosi positif dan negatif yang dipengaruhi oleh interaksi mereka dengan lingkungan kerja mereka, sikap mental mereka terhadap pekerjaan mereka, dan evaluasi mereka terhadap kinerja mereka sendiri (Fahmi, 2024). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu ketiga faktor nya ialah etos kerja nya, dari segi lingkungan kerja, serta dari sisi beban kerja (Jasmin dkk., 2023)

Etos kerja karyawan dapat didefinisikan sebagai mentalitas, rutinitas, kebiasaan kepribadian, dan pendekatan mereka terhadap pekerjaan mereka dalam suatu organisasi (Asmad, 2021). Karakter, perilaku, dan kepribadian memiliki peran dalam membentuk etos kerja seseorang. Segala sesuatu yang ada dalam diri seseorang memberikan kontribusi pada etos kerja mereka, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk melakukan yang terbaik untuk kebaikan yang lebih besar. Etos kerja seseorang mencakup semua tindakan terpuji secara moral saat bekerja, termasuk tetapi tidak terbatas pada: pengendalian diri, integritas, keandalan, ketepatan waktu, kebaikan, kecerdasan, kreativitas, kerja sama tim, pengabdian, kesadaran lingkungan, dan kesopanan (Gafur, 2020).

Semua hal, termasuk yang tampak maupun yang tak tampak, yang ditemui pekerja di tempat kerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi cara mereka menjalani hari kerja dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja (Rahmawati dkk., 2020). Ketika pekerja tidak dapat bergaul dengan satu sama lain, hal itu dapat berdampak negatif pada moral dan produktivitas. Orang-orang di tempat kerja memiliki potensi untuk membentuk ikatan yang kuat satu sama lain. Perusahaan mana pun yang layak mendapatkan perhatian penuh dari karyawannya dan tempat yang menyenangkan untuk bekerja. Tujuannya adalah agar lingkungan kerja ini dapat menumbuhkan karyawan yang puas (Nofitasari, 2021).

Menurut Nurdin (2023), beban kerja perusahaan adalah jumlah pekerjaan yang diharapkan dapat dilakukan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Peningkatan produktivitas di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh beban kerja. Menurut Rahayu et al. (2022), produktivitas karyawan berkorelasi langsung dengan beban kerja mereka, yang didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dapat ditangani oleh tubuh mereka. Apa pun yang dilakukan karyawan, selalu ada pekerjaan yang harus diselesaikan. Karyawan yang menanggungnya harus bersedia melakukan lebih banyak pekerjaan. Menurut Saputra

(2021) beban kerja seorang pekerja adalah jumlah dari semua faktor yang mempengaruhi kemampuan pekerja guna melaksanakan pekerjaan mereka dengan bagus, termasuk rekan kerja mereka, tindakan mereka, dan pandangan mereka terhadap lingkungan kerja.

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya, sesuai dengan Permenkes No. 43 Tahun 2019. Sebagai bagian dari upaya kesehatan yang menyeluruh dan terpadu, Puskesmas bekerja untuk meningkatkan, mencegah, mengobati, dan memulihkan, serta memberikan dukungan yang diperlukan. Jalan Lilawangsa No.152, Paya Bujok Tunong, Kecamatan Langsa Baro, Kota Langsa adalah rumah bagi Puskesmas Langsa Baro, sebuah institusi medis. Saat ini, 124 orang bekerja untuk Puskesmas Langsa Baro di Polindes dan Pustu (Puskesmas Pembantu). Untuk menghindari konsekuensi yang tidak diinginkan, penting untuk mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan saat bekerja untuk mencapai visi dan tujuan.

Kebahagiaan pegawai dalam bekerja di Puskesmas Langsa Baro Kota Langsa menjadi target penelitian ini. Penelitian ini akan melihat bagaimana ketiga faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja. Temuan yang diharapkan dari penelitian ini akan membantu administrasi Puskesmas untuk lebih memahami bagaimana meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan staf melalui pembuatan kebijakan, yang pada akhirnya mengarah pada pelayanan kesehatan yang lebih baik bagi pasien.

## **METODE PENELITIAN**

Puskesmas Langsa Baro di Kota Langsa merupakan tempat studi ini, yang memiliki maksud guna menguji pengaruh secara parsial serta simultan dari etos kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja. Seluruh pegawai Puskesmas Langsa Baro yang berjumlah 124 orang menjadi populasi dalam penelitian ini, sedangkan 96 pegawai yang memiliki posisi sebagai PNS atau pegawai pemerintah menjadi sampel penelitian. Tidak semua bagian atau orang pada populasi mempunyai kesempatan yang sama guna terpilih menjadi sampel karena pengambilan sampel non-probabilitas diterapkan. Penelitian ini menggunakan purposive sampling, yang melibatkan pertimbangan beberapa faktor tertentu dalam menentukan sampel (Sugiyono, 2019). Observasi, wawancara, serta kuesioner ialah sumber datanya yang utama pada studi ini. Karya seperti tesis, jurnal, buku, dan artikel yang telah dipublikasikan tentang topik tersebut dikonsultasikan untuk data sekunder.

Analisa regresi linier berganda di dalam program SPSS dipergunakan untuk analisa data. Untuk memastikan koefisien regresi konsisten, serta mempunyai estimasi yang akurat, uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu dalam studi ini (Ghozali, 2018).

- a) Maksud dari uji normalitas ialah memastikan bahwa model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal. Jika nilai sig lebih dari 0,05, ini menandakan distribusi normal, dan jika kurang dari 0,05, ini menunjukkan distribusi yang tidak normal. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk tujuan ini pada nilai residual.
- b) Melalui melihat nilai Tolerance serta nilai VIF, Uji Multikolinieritas dapat memastikan jika variabel bebas dalam model regresi saling berkorelasi. Kaidahnya apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10, maka data yang diteliti tidak menunjukkan adanya multikolinieritas, dan apabila nilai tolerance lebih kecil dari 0,10, maka data yang diteliti menunjukkan adanya multikolinieritas. Menurut aturan ketentuan, multikolinieritas terdapat pada data yang diteliti jika nilai VIF melebihi dari 10. Multikolinieritas tidak terdapat pada data yang diteliti jika nilai VIF nya tidak mencapai nilai 10.

- c) Uji heteroskedastisitas bisa berjalan jika residual dari model regresi memperlihatkan ketidaksamaan varians. Model regresi yang baik tidak akan terjadi heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat pola scatterplot; jika polanya teratur, maka terdapat heteroskedastisitas.

Variabel independen (X) dan dependen (Y) membentuk variabel penelitian. Kepuasan kerja ialah variabel dependen, ketiga faktor lainnya ialah variabel independen. Berikut perhitungan rumus untuk regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel X<sub>1</sub> (Etos Kerja)

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja)

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel X<sub>3</sub> (Beban Kerja)

X<sub>1</sub> = Variabel bebas yaitu Etos Kerja

X<sub>2</sub> = Variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = Variabel bebas yaitu Beban Kerja

e = Tingkat Kesalahan (error)

### **Uji parsial (Uji t)**

Guna menentukan tingkat kepentingan relatif setiap variabel independen dalam menjelaskan hubungan yang diamati antara dua variabel, peneliti sering mempergunakan uji parsial (Sugiyono, 2017). Berdasarkan nilai kepentingan tersebut, kriteria pengambilan keputusan ditetapkan. Dengan tidak adanya kaitannya yang signifikan pada statistik antar variabel independen serta dependen, kemudian menerima H<sub>0</sub> serta menolak H<sub>a</sub> apabila sig > 0,05. Kebalikannya berlaku jika sig kurang dari 0,05; dengan demikian mengindikasikan bahwa variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, yang mengarah pada penolakan H<sub>0</sub> dan penerimaan H<sub>a</sub>.

### **Uji simultan (Uji F)**

Menurut Ghozali (2018), maksud dari melakukan pengujian sekaligus ialah untuk memperlihatkan bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh setiap variabel independen secara serentak. Kriteria pengambilan keputusan ialah nilai signifikansi. H<sub>0</sub> diterima serta H<sub>a</sub> ditolak apabila ambang batas signifikansi melebihi 0,05. Kondisi ini menyatakan bahwasanya variabel dependen tidak terpengaruh oleh faktor independen secara bersamaan. Sebaliknya, jika sig kurang dari 0,05, dapat menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub>, yang mengindikasikan bahwa faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan.

### **Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Metoda untuk mengukur seberapa besar variabel independen menerangkan variabel dependen ialah koefisien determinasi (Sugiyono, 2017). Seberapa jauh variabel independen mampu menerangkan variabel dependen diindikasikan dengan nilai R, yang berkisar di angka 0 hingga 1. Nilai yang lebih dekat ke 1 menunjukkan hubungan yang lebih kuat.

Hasil uji regresi linier berganda				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B			
1	(Constant)	5.818	1.627	.107
	Etos Kerja	.368	2.777	.007
	Lingkungan Kerja	.957	9.149	.001
	Beban Kerja	-.243	-2.052	.043

Sumber: Data Diolah, (2024)

**Gambar 1**  
Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji t				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B			
1	(Constant)	5.818	1.627	.107
	Etos Kerja	.368	2.777	.007
	Lingkungan Kerja	.957	9.149	<.001
	Beban Kerja	-.243	-2.052	.043

Sumber: Data Diolah, (2024)

**Gambar 2**  
Uji T

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda Gambar 5 diraih dari analisa data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS.  $Y = 5,818 + 0,368X_1 + 0,957X_2 - 0,243X_3$  adalah persamaannya dari regresi linier berganda yang diraih dari data yang diperlihatkan dalam tabel. Ketika  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  semuanya turun,  $Y$  tetap sama karena konstanta adalah 5,818%. Jika kita memegang variabel lingkungan kerja dan beban kerja konstan, kita menemukan bahwa kepuasan kerja naik sebesar 0,368 untuk setiap kenaikan satu unit etos kerja ( $X_1$ ). Kondisi ini memperlihatkan bahwasanya etos kerja ialah prediktor yang baik untuk kebahagiaan kerja. Jika menahan variabel etos kerja dan beban kerja secara konstan, kami menemukan bahwa kebahagiaan kerja menurun sebesar 0,957 untuk setiap kenaikan satu unit dalam lingkungan kerja ( $X_2$ ). Kondisi ini menunjukkan bahwa  $X_2$  memiliki pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja. Jika memegang variabel etos kerja dan lingkungan kerja konstan, ditemukan bahwa kepuasan kerja menurun sebesar 0,243 untuk setiap kenaikan satu unit dalam beban kerja ( $X_3$ ). Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Adapun uji parsial menggunakan SPSS seperti pada Gambar 6. Berdasarkan hasil pengujian, etos kerja secara signifikan mempengaruhi kebahagiaan karyawan (nilai sig  $< \alpha = 5\%$ ,  $0.007 < 0.05$ ), sehingga  $H_a$  diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa pekerja melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih besar ketika mereka menunjukkan etos kerja yang kuat saat melakukan pekerjaan mereka. Peningkatan dedikasi, akuntabilitas, dan hasil kerja dapat

dihasilkan dari etos kerja yang kuat. Pekerja yang bekerja dalam waktu yang lama lebih mungkin untuk berhasil, lebih menyukai pekerjaan mereka, dan bergaul dengan baik dengan rekan kerja mereka. Selain itu, para pekerja dapat meningkatkan kebahagiaan kerja mereka dengan menyeimbangkan kehidupan rumah tangga dan profesional mereka. Konsisten dengan penelitian lain, penelitian ini menemukan bahwa etos kerja secara signifikan memengaruhi kebahagiaan kerja (Monoarfa & Adolfini, 2020).

Kebahagiaan karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yang ditunjukkan dengan nilai sig kurang dari  $\alpha = 5\%$  ( $0,001 < 0,05$ ), yang mengarah pada penerimaan  $H_a$ . Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif mengarah pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara karyawan. Karyawan lebih cenderung puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka bekerja di lingkungan yang mendukung, aman, dan menyenangkan. Pekerja yang termotivasi dan dihormati adalah hasil dari faktor-faktor seperti jalur komunikasi yang terbuka, fasilitas yang memadai, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara negatif oleh lingkungan kerja yang tidak memuaskan, yang mencakup faktor-faktor seperti konflik dan kurangnya dukungan. Sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa tempat kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Monoarfa & Adolfini (2020), Nofitasari (2021), Lailatus et al. (2024), dan Zaeni (2024).

Kebahagiaan karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja, karena nilai sig lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  ( $0,043 < 0,05$ ), yang mengarah pada penerimaan  $H_a$ . Dari hasil pengujian diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan menurun seiring dengan bertambahnya beban dalam menjalankan kewajibannya. Karena mereka mampu menyelesaikan pekerjaan mereka tanpa merasa terbebani, pekerja yang memiliki beban kerja yang seimbang melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Di sisi lain, kelelahan dan stres yang disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat dapat mengurangi antusiasme terhadap profesi seseorang. Konsisten dengan penelitian lain, penelitian kami menemukan bahwa beban kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja (Astuti et al., 2022); (Lailatus et al., 2024); (Zaeni, 2024).

### **Uji Simultan (Uji F)**

Memverifikasi hasil uji F yang dihasilkan oleh SPSS seperti pada Gambar 7. Gambar 7 menunjukkan bahwa nilai sig lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  ( $0,001 < 0,05$ ), dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_a$  diterima dan dapat dikatakan bahwa etos kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Beban kerja, lingkungan kerja, serta etos kerja diketahui berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Langsa Baro, sesuai dengan hasil uji F. Hasil uji F menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Langsa Baro. Karena pekerja mampu menghasilkan hasil yang berkualitas ketika mereka termotivasi, memiliki akses ke sumber daya yang tepat, dan beroperasi dalam suasana yang kondusif untuk profesi mereka. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Zulher (2020) dan Zaeni (2024) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh etos kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja.

Hasil uji F		
ANOVA <sup>a</sup>		
Model	F	Sig.
1	Regression	36.935
	Residual	<.001 <sup>b</sup>
	Total	

Sumber: Data Diolah, (2024)

**Gambar 7**  
**Uji F**

Hasil uji koefisien determinasi			
Model Summary			
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 <sup>a</sup>	.532	2.07812

Sumber: Data Diolah, (2024)

**Gambar 8**  
**Uji Koefisien Determinasi**

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Gambar 8 menunjukkan hasil penerapan nilai Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) untuk pengujian berdasarkan hasil dengan data mempergunakan SPSS. Data pada Gambar 8 memperlihatkan bahwasanya nilai adjusted R-squared atau koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bernilai 0,532 atau 53,2%. Hasil menunjukkan bahwa etos kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Langsa Baro sebesar 53,2%, sedangkan faktor lain menyumbang 46,8% sisanya.

### SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Temuan penelitian menunjukkan bahwa etos kerja (dengan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$ ) secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja di Puskesmas Langsa Baro Kota Langsa. Puskesmas Langsa Baro di Kota Langsa memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui lingkungan kerja, yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Pada Puskesmas Langsa Baro Kota Langsa, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $p < 0,05$ ). Pada Puskesmas Langsa Baro Kota Langsa, kondisi kerja, beban kerja, dan etika kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Pegawai Puskesmas Langsa Baro melaporkan tingkat kepuasan kerja sebesar 53,2% disebabkan oleh pengaruh gabungan dari etika kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja; sisanya sebesar 46,8% disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam analisa ini.

### DAFTAR PUSTAKA

Asmad, A. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember. *LAN TABUR: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2 SE-Articles), 155–159. <https://doi.org/10.53515/lantabur.2021.2.2.155-159>.

- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144.
- Fahmi, I. S. Y. (2024). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Institusi*. CV. Gita Lentera.
- Gafur, A. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*. Nizmia Learning Center.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jasmin, M., Ridwan, & Wahdani Asbara, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 338–348.
- Lailatus Sa'adah, Akhmad Taqiyuddin, & Natasya Valeria. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Putra Putri Jombang. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(2), 12–21. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i2.2381>
- Monoarfa, M. R., & Adolfini, Y. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado the Impact of Human Relation, Work Environment and Work Ethic on Employee Satisfaction At Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 242–251.
- Nofitasari, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Uptd Unit Puskesmas Gombang I). *Eprints.Universitasputrabangsa*, 8(857), 1–12.
- Nurdin, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bonang Mart Demak*. Universitas Semarang.
- P. Rahayu, E., V. Ratnasari, A., W. K. Wardani, R., I. Pratiwi, A., Ernawati, L., Lestari, S., C. Moneteringtyas, P., T. Cahyani, M., P. Ningsih, K., Ferry, B., Wahyu, M., W. K. K. Wardani, D., N. Pramana, A., Herdhianta, D., Fatimah, S., & Prasetyo, E. (2022). *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. CV. Pradina Pustaka Grup.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & N. Chabibi, M. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Zulfikar (ed.))*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- 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>.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.

Zaeni Ari Gunar. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Puskesmas Tarub* [Universitas Pancasakti Tegal]. <http://repository.upstegal.ac.id/id/eprint/9095>.

Zulher, Z. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai Uptd Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 99–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i2.1826>.