

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERJHADAP KEPUASAN KERJA DI ALFAMARAT WILAYAH CILEUNGSI

Puput Vernanda¹, Indah Rizki Maulia^{2*}, Fahmi Sahlan³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

vernanda472@gmail.com, indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id, fahmi.sahlan@dsn.ubharajaya.ac.id

***Corresponding Author:** Indah Rizki Maulia indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id

INFPORMASI ARTIKEL

Kata Kunci: Fasilitas Kerja,
Komunikasi Internal, dan
Kepuasan Kerja

Received : 13, Jan

Revised : 26, Jan

Accepted: 17, Feb

©2025 The Author(s): This is an open-
access article distributed under the
terms of the [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)
[Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Tingkat Kepuasan Kerja di Alfamart Wilayah Cileungsi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi internal terhadap tingkat Kepuasan Kerja di Alfamart wilayah Cileungsi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS). Populasi penelitian adalah 100 karyawan Alfamart wilayah Cileungsi, dengan sampel 80 orang yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Sampel diambil dari karyawan Alfamart wilayah Cileungsi yang bekerja di berbagai cabang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling untuk memastikan keberagaman responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat Kepuasan Kerja. Fasilitas kerja yang memadai meningkatkan kenyamanan dan produktivitas, sementara komunikasi internal yang efektif memperkuat hubungan kerja dan rasa kepuasan terhadap perusahaan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan resiliensi organisasi baik pada level individu, tim atau grup, bahkan organisasi itu sendiri (Pahira & Rinaldy, 2023). Selain itu, MSDM merupakan peran dalam suatu perusahaan ataupun organisasi yang perlu digali dan dibangun agar diperoleh manusia yang unggul dalam *skill* dan kemampuan yang baik pada bidang masing-masing. Perusahaan atau organisasi yang dikelola dengan baik dan didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkompeten dalam bidang masing-masing akan memberikan kinerja yang bertanggung jawab dalam setiap bidang yang di

kerjakan dengan maksimal agar menciptakan hasil yang sesuai dengan tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi.

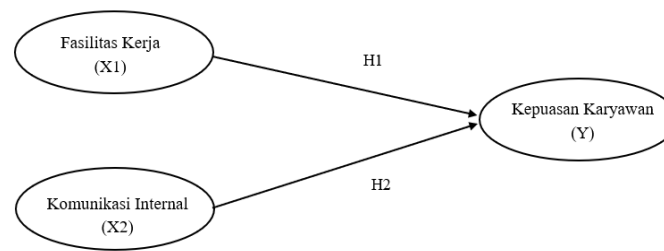
Peran MSDM menjadi sangat penting, hal ini bertujuan untuk menciptakan sebuah mekanisme dan sistem perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, gaji, karir, keselamatan dan kesehatan. Selain itu, juga berperan untuk memelihara hubungan kerja sampai berakhirnya hubungan kerja mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Prayogo *et al.*, 2023) Dengan demikian, MSDM merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen organisasi yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan perlu menciptakan strategi lingkungan yang kondusif, fasilitas yang memadai untuk menekankan keberhasilan pengelolaan dalam suatu organisasi. Salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas SDM yang baik (Pahira & Rinaldy, 2023).

Selain itu MSDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan retensi karyawan dalam suatu organisasi. Dinamika Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk inisiatif, dan kreativitas, dapat meningkatkan kepuasan mereka karena adanya pengakuan dan penghargaan atas kontribusi mereka pada organisasi. Kepuasan Kerja dapat berdampak positif maupun negatif. Kepuasan Kerja yang baik, yang mencakup produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, dan kreativitas, dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karena mereka merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka terhadap organisasi (Raharjo & Elida, 2023).

Kepuasan Kerja yang buruk atau tidak memenuhi harapan manajemen dapat menyebabkan kekecewaan dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan (Raharjo & Elida, 2023). Setelah penulis melakukan survei terhadap beberapa cabang Alfamart di wilayah Cileungsi dengan total 30 karyawan yang menjadi responden, diperoleh hasil yang menunjukkan adanya permasalahan terkait Kepuasan Kerja Alfamart di wilayah tersebut sebagai berikut. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

TINJAUAN TEORITIS

Jurnal ini membahas mengenai landasan teori dan konsep-konsep tentang Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja serta membahas tentang penelitian terdahulu.



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui peneliti. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Adanya pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Alfamart wilayah Cileungsi.

H2 : Adanya pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja di Alfamart wilayah Cileungsi.

METODOLOGI

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. populasi agar pengambilan sampel dapat dilakukan secara efektif. Populasi penelitian merujuk pada keseluruhan analisis yang menjadi objek studi. Pentingnya populasi yang jelas adalah untuk memastikan bahwa kesimpulan penelitian dapat digeneralisasikan secara akurat kepada kelompok yang lebih luas. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Alfamart wilayah Cileungsi dengan jumlah karyawan 100 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian menunjukkan bahwa kualitas fasilitas tempat kerja memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki akses ke fasilitas yang nyaman dan memadai melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ini menunjukkan bahwa organisasi harus memprioritaskan peningkatan lingkungan kerja fisik mereka untuk menumbuhkan suasana positif bagi karyawan. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, yang penting untuk kinerja organisasi secara keseluruhan. Studi ini menyoroti bahwa ketika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja mereka, mereka lebih cenderung terlibat dan termotivasi dalam tugas mereka.

Studi ini menekankan bahwa komunikasi internal yang efektif secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja. Karyawan yang merasa terinformasi dengan baik dan terlibat melalui saluran komunikasi yang jelas cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Ini menumbuhkan rasa memiliki dan dapat menyebabkan peningkatan tingkat kepuasan.

Tabel 1 Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average variance Extracted</i> (AVE)
Fasilitas Kerja	0.618
Kepuasan Kerja	0.664
Komunikasi Internal	0.781

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah slovin yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk memperoleh satuan sampling. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini dengan teknik rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan:

n : Sampel

N : Populasi

e : Taraf kesalahan atau eror sebesar 0,05 (5%)

$$n = \frac{100}{1 + (100 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{100}{1,25}$$

$$n = 80$$

Jadi sampel penelitian untuk populasi 100 karyawan dan tingkat kepercayaan 76% adalah 80 karyawan.

Data di atas menunjukkan nilai acuan yang digunakan adalah diatas 0,7. dapat dilihat pada tabel diatas semua nilai *cross loading* (warna kuning) tiap indikator diatas 0,7. Selain itu uji validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai-nilai *cross loading* indikator suatu konstruk lebih besar dari nilai *cross loading* indikator konstruk tersebut terhadap konstruk lain. Pada tabel dapat dilihat nilai *cross loading* dari indikator suatu konstruk lebih besar dari nilai *cross loading* indikator konstruk tersebut terhadap konstruk lain maka validitas diskriminan setiap indikator terhadap variabelnya telah terpenuhi.

b. HTMT

HTMT adalah mean dari semua korelasi indikator di seluruh konstruksi yang mengukur konstruksi yang berbeda (yaitu, korelasi *heterotrait-heterometode*) relatif terhadap *mean* (geometris) dari korelasi rata-rata indikator yang mengukur konstruksi yang sama. Metode ini menggunakan *multitrait-multimethod matrix* sebagai dasar pengukuran. Nilai HTMT harus kurang dari 0,9

untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif (Henseler dkk., 2015).

Tabel 4.1 Hasil HTMT

	Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Komunikasi Internal
Fasilitas Kerja			
Kepuasan Kerja	0.697		
Komunikasi Internal	0.604	0.605	

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Tabel HTMT diatas menunjukkan bahwa semua nilai HTMT < 0,9 maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk telah valid secara validitas diskriminan berdasarkan perhitungan HTMT.

c. Fornell-Larcker

Fornell-Larcker criterion adalah salah satu teknik yang paling populer untuk memeriksa validitas diskriminan model pengukuran. Ini adalah ukuran yang membandingkan akar kuadrat dari nilai AVE dengan hubungan variabel laten.

Tabel Nilai Square Root

	Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Komunikasi Internal
Fasilitas Kerja	0.786		
Kepuasan Kerja	0.668	0.815	
Komunikasi Internal	0.586	0.582	0.884

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Nilai square root dari setiap konstruk AVE diatas lebih besar dari nilai korelasinya dengan konstruk lainnya sehingga lolos uji. Selain itu penelitian ini menggunakan uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Dalam hal ini, peneliti menggunakan rumus *cronbach alpha* dan *rho_c*

Cronbach Alpha adalah patokan yang digunakan untuk mendeskripsikan korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Sedangkan *rho c* jika nilainya lebih dari 0,70 jadi dapat dikatakan variabelnya reliable. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas data penelitian:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Fasilitas Kerja	0.931	0.942
Kepuasan Kerja	0.926	0.940
Komunikasi Internal	0.972	0.975

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Nilai dari masing-masing variabel diatas dikatakan reliabel atau handal karena nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60 dan juga *rho c* lebih dari 0,70 maka dapat divalidasi bahwa variabelnya *reliable*.

Hasil interpretasi penelitian ini sejalan dengan teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja, termasuk fasilitas kerja dan komunikasi internal, memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan akan lebih produktif dan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Penelitian menunjukkan bahwa kualitas fasilitas tempat kerja memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki akses ke fasilitas yang nyaman dan memadai melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ini menunjukkan bahwa organisasi harus memprioritaskan peningkatan lingkungan kerja fisik mereka untuk menumbuhkan suasana positif bagi karyawan. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, yang penting untuk kinerja organisasi secara keseluruhan. Studi ini menyoroti bahwa ketika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja mereka, mereka lebih cenderung terlibat dan termotivasi dalam tugas mereka.

Analisis Direct Effect dapat digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai original sample positif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap suatu variabel dependen adalah searah. Jika nilai original sample negatif, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan arah.

Nilai probabilitas (p-value) jika nilai p-value < 0,05 maka dapat dikatakan pengaruh variabel signifikan. Namun, jika nilai p-value > 0,05 maka variabel tidak signifikan. Data diatas dimana pada variabel-variabel yang menunjukkan bahwa p-value kurang dari 0,050 sehingga hipotesis pada direct effect diterima atau ditemukan adanya pengaruh pada direct effect. Sedangkan nilai original sample semua variabel independent diatas positif, maka pengaruh variabel independen diatas terhadap variabel dependen adalah searah.

Tabel Path Coefficient (Direct Effect)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Fasilitas Kerja -> Kepuasan Kerja	0.498	0.507	0.073	6.788	0.000
Komunikasi Internal -> Kepuasan Kerja	0.290	0.289	0.086	3.377	0.001

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Nilai probabilitas (*p-value*) jika nilai *p-value* < 0,05 maka dapat dikatakan pengaruh variabel signifikan. Namun, jika nilai *p-value* > 0,05 maka variabel tidak signifikan. Data diatas dimana pada variabel-variabel yang menunjukkan bahwa *p-value* kurang dari 0,050 sehingga hipotesis pada *direct effect* diterima atau ditemukan adanya pengaruh pada *direct effect*. Sedangkan nilai original sample semua variabel independent diatas positif, maka pengaruh variabel independen diatas terhadap variabel dependen adalah searah.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan pada penelitian Fasilitas Kerjaadan Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja di Alfamart Wilayah Cileungsi mengungkapkan temuan signifikan yang berkontribusi pada produktivitas karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa kualitas fasilitas tempat kerja memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki akses ke fasilitas yang nyaman dan memadai melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ini menunjukkan bahwa organisasi harus memprioritaskan peningkatan lingkungan kerja fisik mereka untuk menumbuhkan suasana positif bagi karyawan. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, yang penting untuk kinerja organisasi secara keseluruhan. Studi ini menyoroti bahwa ketika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja mereka, mereka lebih cenderung terlibat dan termotivasi dalam tugas mereka

Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen Alfamart wilayah Cileungsi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, manajemen perlu memperhatikan aspek fasilitas kerja dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai serta memastikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa baik fasilitas kerja maupun komunikasi internal memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu

mempertimbangkan kedua aspek ini dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan.

Analisis *Direct Effect* dapat digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai original sample positif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap suatu variabel dependen adalah searah. Jika nilai original sample negatif, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan arah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari olah data yang sudah di paparkan di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja di alfamart wilayah Cileungsi.
2. Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja di alfamart wilayah Cileungsi.

SARAN

1. Manajemen Alfamart wilayah Cileungsi disarankan untuk meningkatkan fasilitas kerja, terutama dengan menyediakan ruang istirahat yang layak bagi karyawan di seluruh cabang guna meningkatkan kenyamanan dan produktivitas mereka.
2. Perusahaan dapat mempertimbangkan insentif tambahan bagi karyawan yang bekerja di toko dengan beban kerja lebih tinggi guna meningkatkan kepuasan kerja.
3. Disarankan untuk penelitian selanjutnya menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti sistem kompensasi dan beban kerja, guna memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih terdapat keterbatasan-keterbatasan yang bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya. Keterbatasan tersebut diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Objek penelitian hanya terfokus pada karyawan alfamart wilayah Cileungsi.
2. Jumlah responden sangat terbatas, hanya sebanyak 100 orang dikarenakan penulis hanya meneliti 11 cabang yang ada di wilayah Cileungsi.
3. Penelitian ini dilakukan dalam waktu singkat, sehingga perubahan atas apa yang dirasakan karyawan atau faktor lain tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini dapat mempengaruhi validitas dari hasil penelitian.

4. Data yang dihasilkan hanya dari kuesioner berdasarkan persepsi jawaban responden secara *online* melalui *google form* atau wawancara hanya dilakukan kepada beberapa orang karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ageng Prayogo, D., Yuwono, I., Cahyadi Saputra, R., Sikki, N., & Paramarta, V. (2023). Strategi Menyikapi Tantangan Dan Peluang Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi : Tinjauan Literatur. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(11), 1879–1889. <https://doi.org/10.59188/jcs.v2i11.550>
- Annisa, S., Emi, S., & Defia, R. A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 1(1), page xx~xx.
- Budiyarti, N., Abadi, H. P., & Handayani, H. R. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu dan Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 555–564. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.892>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Darmawan, A., Ruliana, P., & Irwansyah, I. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja. *Warta ISKI*, 3(01), 23–33. <https://doi.org/10.25008/wartaiski.v3i01.55>
- Darmawan, D. (2019). Bab II Telaah Pustaka. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Dwi Poetra, R. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Fitriyah, L. A., Manasikana, A., Hakim, L., Najiburrahman, & Mu'allimin. (2024). Peran Penting Komunikasi Internal Dalam Menciptakan Budaya Organisasi Yang Positif. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 372–377. <https://doi.org/10.62017/merdeka>
- Fu, L., Ma, Z., Wu, D., Liu, J., Xu, F., Zhong, Q., & Zhu, T. (2022). BearingCog: A Bearing Fault Diagnosis Method under Variable Operational Conditions. *Applied Sciences (Switzerland)*, 12(10). <https://doi.org/10.3390/app12105240>
- Helmi, T. A., Gultom, R. T., Lubis, Z. I., Surahman, Helmi, T. A., & Tarigan, N. M. R. (2024). The Effect of Work Facilities, Supervision and Compensation on Employee Performance at the Lubuk Pakam Pratama Tax Service Office. *Asian Journal of Management Analytics*, 3(2), 567–580. <https://doi.org/10.55927/ajma.v3i2.8174>
- Ii, B. A. B., Kepuasan, P., & Karyawan, K. (2021). *Pengaruh kompensasi.., Lyana Arrtiyanti, Fakultas Ekonomi dan Bisnis 2023.*
- Irwan Fadli Nasution, M., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis Islam, F., & Islam Negeri Sumatera Utara, U. (2023). Penerapan Sistem Basis Data Pada Minimarket Alfamart. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(3), 216–225. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i3.1190>
- Kim, E. J., Koo, Y. R., & Nam, I. C. (2024). Patients and Healthcare Providers'

- Perspectives on Patient Experience Factors and a Model of Patient-Centered Care Communication: A Systematic Review. *Healthcare (Switzerland)*, 12(11). <https://doi.org/10.3390/healthcare12111090>
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Laksmiana, I. C., & Satoto, H. F. (2023). Usulan Perbaikan Fasilitas Kerja pada Produksi Parutan Kelapa Berdasarkan Hasil Evaluasi QEC dan REBA. *JIEMS (Journal of Industrial Engineering and Management Systems)*, 16(1), 137–162. <https://doi.org/10.30813/jiems.v16i1.4564>
- Liedfray, T., Waani, F. J., & Lasut, J. J. (2022). Peran Media Sosial Dalam Mempererat Interaksi Antar Keluarga Di Desa Esandom Kecamatan Tombatu Timur Kabupaten Tombatu Timur Kabupaten Minasa Tenggara. *Jurnal Ilmiah Society*, 2(1), 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jurnalilmiahociety/article/download/38118/34843/81259>
- Marc Tiana, A., Alexandre, T. M. R., & Jean Marie, R. (2022). Employee Satisfaction, a Factor of Financial Performance of the Company. *International Journal of Applied Science and Engineering Review*, 03(04), 22–31. <https://doi.org/10.52267/ijaser.2022.3403>
- Nuryanti, N. (2022). the Effect of Internal Communication To the Employee Performance in the Faculty Social and Political Science University of Islamic Balitar-Blitar. *JARES (Journal of Academic Research and Sciences)*, 7(1), 19–23. <https://doi.org/10.35457/jares.v7i1.2117>
- Ocfa Indah Nst, & A Dewantoro Marsono. (2023). The Influence of Work Environment and Culture on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable. *International Journal of Scientific Multidisciplinary Research*, 1(6), 691–698. <https://doi.org/10.55927/ijsmr.v1i6.5380>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pratiwi, N. J., Jamaluddin, J., Niswaty, R., & Salam, R. (2019). The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(1), 35. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i1.9436>
- Raharjo, A. W., & Elida, T. (2023). Evaluasi Kinerja Karyawan, Kepuasan Karyawan & Kepuasan Pelanggan Rumah Makan Padang PS. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 228–240. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v9i2.881>
- Rahman, W., & Kistyanto, A. (2019). Hubungan Antara Iklim Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 410–429.
- Rahmi. (2021). Bab I Pendahuluan. *با حض خ*. *Galang Tanjung*, 2504, 1–9.
- Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja

Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya A Jumani, NN Sawitri, AWN Fikri, DP
Faeni, IR Maulia - Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen, 2024
ENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT X
Y Alqorrib, J Jumawan, IR Maulia, E Bukhari... - Jurnal Economina, 2023
Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai
BB Situmorang, IR Maulia, CS Raya, VA Sukma - PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu
Manajemen, 2024