

pengaruh persepsi keadilan, persepsi dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit islam siti hajar sidoarjo

Oleh:

Arshinta Elisya Akbar ,

Rifdah Abadiyah

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2026



Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam organisasi yang memiliki peranan sebagai penggerak roda organisasi. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak dapat digantikan dalam organisasi sehingga SDM menjadi salah satu indikator penting bagi organisasi mencapai tujuan secara efektif dan efisien [1]. Sumber Daya Manusia sebuah investasi yang sangat berharga yang harus dijaga. Setiap organisasi harus memiliki program untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia agar tetap bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungannya [2]. Contoh salah satunya yaitu organisasi pada rumah sakit. Rumah sakit merupakan salah satu institusi penting dalam sistem pelayanan kesehatan di masyarakat, Sebagai lembaga yang menyediakan layanan medis dan perawatan kesehatan. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas layanannya. Salah satu faktor penentu keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang optimal adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pendahuluan

Alasan peneliti memilih variabel persepsi keadilan, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja karena ketiganya merupakan aspek yang sering menjadi keluhan atau perhatian utama dalam berbagai organisasi pelayanan, termasuk rumah sakit. Ketika karyawan merasa tidak diperlakukan adil, kurang mendapat perhatian dari organisasi, atau bekerja di lingkungan yang kurang mendukung, maka semangat kerja dan kepuasan mereka bisa menurun. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada pelayanan kepada pasien. Selain itu, peneliti ingin memberikan kontribusi empiris yang dapat dijadikan acuan oleh pihak manajemen rumah sakit dalam merancang strategi peningkatan kualitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi pengelolaan rumah sakit secara lebih efektif dan humanis.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah persepsi keadilan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo?
2. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo?

Metode

- Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatif atau penjelasan untuk menguji pengaruh *persepsi keadilan, persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja*. Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan dan diberikan langsung kepada karyawan di RSI SITI HAJAR SIDOARJO. Sementara itu, data sekunder berasal dari informasi yang telah diolah oleh pihak perusahaan dan bersifat objektif, seperti dokumen peraturan perusahaan serta laporan terkait data karyawan.
- Metode analisis yang digunakan adalah **Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM)** dengan bantuan perangkat lunak **SmartPLS 4.0**. yang memiliki kemampuan untuk mengolah data dengan model kompleks, ukuran sampel kecil hingga sedang, serta tidak memerlukan asumsi distribusi normal. Metode **SEM-PLS** dipilih untuk menguji *pengaruh persepsi keadilan persepsi dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*.

Hasil

- **Persepsi Keadilan > Kepuasan Kerja**
- Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel diatas menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,131 yang berarti terdapat pengaruh positif persepsi keadilan terhadap kepuasan kerja. Nilai t statistik sebesar $3,642 > 1,96$ dan p value $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa persepsi keadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H1 diterima.
 - **Persepsi Dukungan Organisasi > Kepuasan Kerja**
- Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel diatas menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,184 yang berarti terdapat pengaruh positif persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Nilai t statistik sebesar $1,994 > 1,96$ dan p value $0,046 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H2 diterima.
 - **Lingkungan Kerja > Kepuasan Kerja**
- Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel diatas menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,742 yang berarti terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Nilai t statistik sebesar $8,387 > 1,96$ dan p value $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H3 diterima.
- Berdasarkan hasil uji path coefficient diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen berpengaruh positif dan signifikan.

Pembahasan

- **Persepsi Keadilan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi keadilan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa persepsi keadilan di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo ini tergolong kuat, terutama imbalan yang diterima memenuhi harapan para karyawan sesuai dengan tenaga yang mereka keluarkan. Keadilan yang dilakukan dengan baik kepada para karyawan berdampak terhadap kepuasan karyawan itu sendiri, sebab karyawan merasa dan berfikir bahwasannya instansi telah menghargai tenaga yang mereka keluarkan atau output yang mereka berikan kepada instansi dengan memberikan timbal balik atau input yang sesuai harapan mereka, sehingga hal tersebut membuat karyawan merasa puas dalam bekerja dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal lagi.

Pembahasan

Hal ini sejalan dengan *Equity Theory* yang dikembangkan oleh J. Stacey Adams (1963) menyatakan bahwa motivasi seseorang didorong oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil. Karyawan selalu membandingkan rasio input seperti usaha dan mengharapkan pengakuan pengakuan atas hasil yang mereka lakukan untuk berupaya memperbaiki ketidakadilan yang dirasakan mencapai keseimbangan [56]. Hasil yang diterima karyawan tidak sesuai dengan hasil yang mereka keluarkan dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan karena mereka merasa kurang puas terhadap apa yang sudah mereka keluarkan. Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo telah memberikan seperti gaji, promosi, atau pengakuan yang sebanding dengan usaha yang telah karyawan keluarkan, sehingga hal tersebut berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa persepsi keadilan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan [17]. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu [18] yang menyatakan bahwa persepsi keadilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

- **Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo**

Hasil peneliti menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo tergolong kuat, terutama dalam memperlakukan seluruh karyawan secara adil tanpa membedakan latar belakang maupun posisi kerja. Memberikan perlakuan yang baik kepada karyawan dengan memenuhi kebutuhan mereka ketika bekerja seperti mengutamakan kesehatan para karyawan, mensejahterakan karyawan dan juga organisasi selalu terlibat memberikan dukungan terhadap segala sesuatu yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga hal tersebutlah yang menjadi dampak positif bagi kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo.

Pembahasan

Hal ini sejalan dengan *Organizational Support Theory/OST* yang mengusulkan bahwa karyawan membentuk keyakinan umum mengenai seberapa besar organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka [57]. Sebab peran organisasi sangat krusial dalam kepuasan kinerja karyawan, Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo telah melakukan dukungan penuh kepada karyawannya dengan memberikan penghargaan atas kontribusi mereka serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Hal tersebut berdampak positif karena mereka merasakan adanya dukungan atau dorongan dari instansi untuk memenuhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan [19]. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu [20] yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

- **Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo**

Hasil peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo tergolong kuat, terutama fasilitas di tempat kerja yang sudah cukup dan mendukung kenyamanan serta kelancaran dalam bekerja. Karyawan merasakan kenyamanannya ketika diberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan kerjanya seperti fentilasi yang bagus, ruangan yang mendukung, dan alat-alat yang masih proper, selain itu secara psikologis karyawan tercukupi dengan adanya rekan kerja yang sehat sehingga hal ini menjadikan pengaruh terhadap kepuasan kinerja yang dialami oleh karyawan.

Pembahasan

Hal ini sejalan dengan **teori dua faktor herzberg (Motivator-Hygiene)**, yaitu kondisi lingkungan kerja seperti fasilitas, kebersihan serta hubungan antara rekan kerja yang dikategorikan sebagai faktor *hygiene*. Jika faktor ini tidak terpenuhi, karyawan akan tidak merasa puas ketika bekerja. Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo telah merasakan kepuasan kerja yang tinggi sebab instansi telah memberikan kenyamanan dan keamanan kepada karyawannya[33]. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan[21]. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu [58] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Temuan Penting Penelitian

untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi keadilan, persepsi dukungan organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo. Secara khusus penelitian ingin mengetahui, masing-masing seberapa besar variable independent tersebut yaitu persepsi keadilan, persepsi dukungan organisasi, lingkungan kerja, kemudian ketiga variable tersebut seberapa besar pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang factor-facor apa saja yang menjadi penyebab besarnya kepuasan kerja dalam dunia rumah sakit.

Manfaat Penelitian

kemajuan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait variabel-variabel yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Secara praktis, manajemen Rumah Sakit Islam Siti Hajar di Sidoarjo dapat mempertimbangkan kesimpulan penelitian ini ketika merumuskan rencana dan peraturan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang adil, nyaman, dan suportif. Selain itu, kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara karyawan diharapkan akan memberikan dampak positif bagi masyarakat dengan meningkatkan mutu layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Referensi

- [1] d. H. Martini, c. Triatna, and e. Rosalin, "analisis kepuasan kerja pegawai pada transformasi balai besar guru penggerak provinsi jawa barat," *j. Tata kelola pendidik.*, vol. 5, no. 2, pp. 127–138, dec. 2023, doi: 10.17509/jtkp.v5i2.64850.
- [2] f. D. Rahmawati, a. Z. A. Al-habsyi, and m. Mardiyah, "pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai," *-nadzir j. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 2, no. 02, pp. 107–123, nov. 2024, doi: 10.55799/annadzir.v2i02.572.
- [3] a. Putri, i. A. Alam, and n. Sanida, "pengaruh promosi jabatan dan persepsi keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada toko hana elektronik," vol. 14, no. 01, 2025.
- [4] r. Rosmawati, "persepsi keadilan pajak terhadap perilaku kepatuhan wajib pajak," *amnesty j. Ris. Perpajak.*, vol. 4, no. 1, pp. 99–113, may 2021, doi: 10.26618/jrp.v4i1.5311.
- [5] p. R. Purnami, "pengaruh kompensasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan rumah sakit balimed karangasem".
- [6] w. Rahayu, "persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja," *manaj. Bisnis*, vol. 2, no. 1, mar. 2013, doi: 10.22219/jmb.v2i1.1481.
- [7] s. Nuzulia rahmawati, e. Zulaifah, and l. Ahadiati akmala, "persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan di indonesia: studi metaanalisis," *psikologika j. Pemikir. Dan penelit. Psikol.*, vol. 27, no. 2, pp. 379–402, jul. 2022, doi: 10.20885/psikologika.vol27.iss2.art10.
- [8] f. S. N, "pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan untuk berubah karyawan," *j. Islam. Granada*, vol. 1, no. 1, pp. 43–50, apr. 2021, doi: 10.51849/ig.v1i1.12.
- [9] n. K. Sari, "pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja," *psikoborneo j. Ilm. Psikol.*, vol. 7, no. 1, mar. 2019, doi: 10.30872/psikoborneo.v7i1.4714.
- [10] h. Aghnia, "pengaruh persepsi dukungan organisasi".

Referensi

- [11] r. N. Adha, n. Qomariah, and a. H. Hafidzi, "pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember," *j. Penelit. Ipteks*, vol. 4, no. 1, p. 47, jan. 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [12] a. Nurhandayani, "pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja," *j. Ekon. Dan bisnis digit. Ekobil*, vol. 1, no. 2, pp. 108–110, dec. 2022, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- [13] yohanes b windo thalibana, "pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (literature review manajemen sumberdaya manusia)," *inisiat. J. Ekon. Akunt. Dan manaj.*, vol. 1, no. 4, pp. 01–09, nov. 2022, doi: 10.30640/inisiatif.v1i4.344.
- [14] r. Wahyuni, a. Gani, and m. H. Syahnur, "pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan".
- [15] a. A. Saputra, "pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan," *technomedia j.*, vol. 7, no. 1, pp. 68–77, dec. 2021, doi: 10.33050/tmj.v7i1.1755.
- [16] e. Rulianti and g. Nurpibadi, "pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan," *jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 849–858, jan. 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.1011.
- [17] n. C. P. Paparang, w. A. Areros, and v. Tatimu, "pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor pt. Post indonesia di manado," vol. 2, no. 2, 2021.
- [18] w. Farla, y. M. Diah, and f. Widyanata, "pengaruh keadilan kompensasi dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada umkm pembuatan pempek Palembang," *j. Ecoment glob.*, vol. 4, no. 1, pp. 17–30, feb. 2019, doi: 10.35908/jeg.v4i1.570.
- [19] p. R. Purnami, "pengaruh kompensasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan rumah sakit balimed karangasem".
- [20] f. Fikran, z. Zaitul, and I. S. Mulatsih, "pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention, komitmen organisasi sebagai variabel mediasi," *syntax lit. J. Ilm. Indones.*, vol. 7, no. 9, pp. 15705–15723, nov. 2023, doi: 10.36418/syntax-literate.v7i9.13693.

Referensi

- [21] I. Lestary, "pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," vol. 3, no. 2, 2017.
- [22] b. U. C. Warongan, I. O. H. Dotulong, and g. G. Lumintang, "effect of work environment and work stress on employee performance at pt jordan bakery tomohon," 2022.
- [23] f. H. Finindi, s. Faniša, m. T. Jesra, and e. Sahputra, "persepsi generasi milenial dan generasi z tentang keadilan dan inovasi di tempat kerja".
- [24] w. Indrayani, a. R. Rizaldi, and m. Akib, "pengaruh persepsi keadilan organisasional terhadap kinerja pengawai dengan gender sebagai variabel moderasi pada dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana provinsi sulawesi selatan".
- [25] a. Haris, b. Budiyanto, and s. Suhermin, "the effect of distributive justice, procedural justice, interactional justice on engagement and village apparatus performance in indonesia," *int. J. Bus. Manag. Rev.*, vol. 11, no. 10, pp. 17–37, oct. 2023, doi: 10.37745/bje.2013/vol11n101737.
- [26] "s. Hidayanti, a.budianto, w.setianingsih, ""pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan"". Fakultas ekonomi universitas galuh ciamis, vol 2,no 3."
- [27] r. F. Putri and n. Sa'adah, "perceived organization support : a systematic literature review," vol. 2, no. 6, 2023.
- [28] a. H. Mursalim, a. H. Tsabitah, and p. A. Widiasih, "pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan," *j. Indones. Psychol. Sci. Jips*, vol. 3, no. 1, pp. 340–351, jun. 2023, doi: 10.18860/jips.v3i1.20458.
- [29] y. N. Sari and i. Darmastuti, "pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif dan kesejahteraan psikologis sebagai variabel intervening".
- [30] h. Aghnia, "pengaruh persepsi dukungan organisasi"

Referensi

- [31] w. Winarsih, a. Veronica, and e. Efidiyana, "peranan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Musi prima karsa Palembang," *j. Manaj. Dan investasi manivestasi*, vol. 2, no. 2, pp. 181–191, dec. 2020, doi: 10.31851/jmanivestasi.v2i2.5272.
- [32] s. Aisyah and r. Maming, "pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada kedai tuuk tea kota palopo universitas muhammadiyah palopo".
- [33] s. D. Ratnasari, "efek perilaku individu terhadap kinerja karyawan".
- [34] a. J. Ahmad and n. Mustari, "pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bulukumba," vol. 3, 2022.
- [35] e. Suprpto, "literature review kepuasan kerja karyawan: analisis motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja," *j. Ilmu multidisplin*, vol. 1, no. 1, pp. 41–52, apr. 2022, doi: 10.38035/jim.v1i1.5.
- [36] refi dwi firli and mudji kuswinarno, "peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pabrik rokok," *j. Manaj. Kewirausahaan dan teknol.*, vol. 1, no. 2, pp. 88–97, jun. 2024, doi: 10.61132/jumaket.v1i2.173.
- [37] s. D. Ramadhina and a. Frianto, "analisis kepuasan kerja terhadap kompetensi melalui motivasi," *j. Ilmu manaj.*, pp. 715–724, jul. 2023, doi: 10.26740/jim.vn.p715-724.
- [38] s. Alvionita and m. Marhalinda, "analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan," *ikraith-ekon.*, vol. 7, no. 2, pp. 112–121, jun. 2024, doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340.
- [39] l. Annisa, b. A. Fauziyah, and n. Merdiaty, "hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan kepuasan karyawan: studi literatur," vol. 14, no. 5, 2025.
- [40] a. Akbar, l. Mora, and a. R. Hakim, "pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan operator gardu induk".

Referensi

- [41] I. Annisa, b. A. Fauziyah, and n. Merdiaty, "hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan kepuasan karyawan: studi literatur," vol. 14, no. 5, 2025.
- [42] w. N. Sholikhah and o. P. Mulyana, "hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pegawai bappeko x," vol. 9, 2022.
- [43] m. A. Fajri, f. Sanusi, and a. Imron, "pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening," *J. Econ. Bussines account. Costing*, vol. 7, no. 5, pp. 3084–3104, aug. 2024, doi: 10.31539/costing.v7i5.12153.
- [44] "o. Gemelli amaradipta, t. Winarsunu & r. Eka pertiwi ""persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja karyawan"" 2022.vol 10(2); 132-140."
- [45] fakultas ekonomi dan bisnis, universitas pembangunan nasional veteran jakarta, depok, m. N. R. Dalena, s. Ali, fakultas ekonomi dan bisnis, universitas pembangunan nasional veteran jakarta, depok, e. Ediwarman, and fakultas ekonomi dan bisnis, universitas pembangunan nasional veteran jakarta, depok, "pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wisma sehat bsd tangerang selatan," *studi ilmu manaj. Dan organ.*, vol. 1, no. 2, pp. 115–136, oct. 2020, doi: 10.35912/simo.v1i2.712.
- [46] n. A. Sabid and a. Fitrianingrum, "pengaruh lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja," *studi ilmu manaj. Dan organ.*, vol. 6, no. 2, pp. 317–335, jul. 2025, doi: 10.35912/simo.v6i2.4623.
- [47] s. M. Thawil and m. Anwar, "empat dimensi keadilan organisasional yang dipersepsikan oleh karyawan terhadap kepuasan kerja," *oikonomia j. Manaj.*, vol. 17, no. 2, p. 97, jul. 2021, doi: 10.47313/oikonomia.v17i2.1246.
- [48] a. Haris, b. Budiyanto, and s. Suhermin, "the effect of distributive justice, procedural justice, interactional justice on engagement and village apparatus performance in indonesia," *int. J. Bus. Manag. Rev.*, vol. 11, no. 10, pp. 17–37, oct. 2023, doi: 10.37745/bje.2013/vol11n101737.
- [49] p. J. Hapis, "jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas lampung bandar lampung".
- [50] y. N. Sari and i. Darmastuti, "pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif dan kesejahteraan psikologis sebagai variabel intervening".

Referensi

- [51] p. J. Hapis, "jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas lampung bandar lampung".
- [52] a. J. Ahmad and n. Mustari, "pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bulukumba," vol. 3, 2022.
- [53] refi dwi firli and mudji kuswinarno, "peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pabrik rokok," *J. Manaj. Kewirausahaan dan teknol.*, vol. 1, no. 2, pp. 88–97, jun. 2024, doi: 10.61132/jumaket.v1i2.173.
- [54] s. D. Ramadhina and a. Frianto, "analisis kepuasan kerja terhadap kompetensi melalui motivasi," *J. Ilmu manaj.*, pp. 715–724, jul. 2023, doi: 10.26740/jim.vn.p715-724.
- [55] H. Setiabudhi *et al.*, "Analisis Data Kuantitatif Dengan Smart PLS 4," 2025.
- [56] Frederick. Herzberg, Bernard. Mausner, and B. Block. Snyderman, *The motivation to work*. University Microfilms International, 1987.
- [57] J. N. Kurtessis, R. Eisenberger, M. T. Ford, L. C. Buffardi, K. A. Stewart, and C. S. Adis, "Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory," *J. Manage.*, vol. 43, no. 6, pp. 1854–1884, Jul. 2017, doi: 10.1177/0149206315575554.
- [58] Mi. Ardiansyah, R. Abadiyah, K. Adji Kusuma, and R. Eka Febriansah, "The Effect of Compensation, Person Job Fit and Work Environment on Job Satisfaction at PT. Dian Mega Kurnia," 2025.

