

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT X

Jessica Tania Putri^{1*}, Agung Wahyu Handaru², Christian Wiradendi Wolor³
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta^{1,2,3}

*Email Korespondensi: jessicataniaputri@gmail.com

Diterima: 10-05-2025 | Disetujui: 11-05-2025 | Diterbitkan: 13-05-2025

ABSTRACT

The objectives of this study were: 1) To analyze and determine the effect between the work environment on employee job satisfaction at PT "X". 2) To analyze and determine the effect between organizational culture on employee job satisfaction at PT "X". 3) To analyze and determine the effect of work environment and organizational culture on employee job satisfaction at PT "X". This research was conducted on 46 employees of PT "X". The data collection technique used a survey method through distributing questionnaires and processed using SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 27 as software in processing and analysis. This research uses descriptive analysis. The results obtained from regression analysis show that there is a positive and significant influence between the work environment and organizational culture on employee job satisfaction. The work environment model and organizational culture simultaneously have a significant effect on job satisfaction in PT "X" employees with an $F_{hitung} > F_{tabel}$ value of $31.845 > 3.21$ and the significance value obtained is smaller than 0.05, namely $0.001 < 0.05$.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT "X". 2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT "X". 3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT "X". Penelitian ini dilakukan kepada 46 orang karyawan PT "X". Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan SPSS (Statistic Product and Service Solutions) versi 27 sebagai perangkat lunak dalam pengolahan dan analisis. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Hasil yang didapat dari analisis regresi menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Model lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT "X" dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $31,845 > 3,21$ dan nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Jessica Tania Putri, Agung Wahyu Handaru, & Christian Wiradendi Wolor. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT X. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 2(2), 3542-3529. <https://doi.org/10.62710/ggm3gs53>.

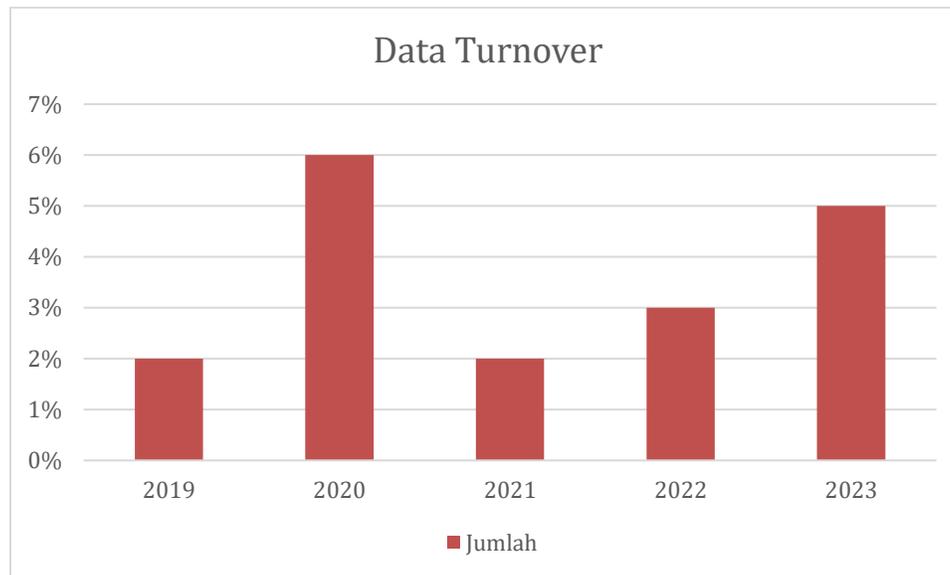
PENDAHULUAN

Pada era globalisasi zaman sekarang, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen tinggi serta menguasai ilmu pengetahuan dan mengerti akan kemajuan teknologi. Sumber Daya Manusia merupakan sekelompok individu dalam suatu organisasi yang berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hakim & Hidayat, 2018) Sumber Daya Manusia menjadi salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menggapai tujuannya tidak luput dari sumber daya manusia yaitu aset perusahaan berupa karyawan. Karyawan menjadi faktor sumber daya yang berarti bagi perusahaan sebab memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat diperlukan oleh perusahaan agar tercapai tujuan perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2020) agar perusahaan mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh manajemen, maka salah satu hal yang harus diperhatikan adalah karyawan perusahaan itu sendiri, karena dikelolanya karyawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Perusahaan diharapkan memiliki strategi yang tepat melalui sebuah kreativitas dan mampu berinovasi karena adanya kebutuhan dan keinginan yang terus berubah. Untuk hal itu diperlukan orang-orang yang kreatif, mandiri, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan akan lebih berkembang dan memiliki sebuah peluang besar ketika memilih karyawan yang tepat dan berkualitas guna mendukung karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik (Darmawan, 2020). Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan perlu memberikan perhatian khusus dan memandang sumber daya manusia ini lebih dari sekedar aset perusahaan yang harus ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya Untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan dapat berupaya dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut N. Saputra & Mulia (2020) Salah satu hal penting yang harus diperhatikan organisasi agar anggotanya mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan adalah kepuasan kerja. Novita & Kusuma (2022) juga menjelaskan bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, para pekerja dapat bekerja dengan optimal.

Banyak upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat mencapai tingkat kepuasan kerjanya di dalam perusahaan. Tapi nyatanya masih banyak masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Menurut survei JobStreet (2022) yang melibatkan 17.623 responden, ditemukan bahwa terdapat 73% pekerja menyatakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Wexley dan Yukl (2000) mengemukakan bahwa ketidakpuasan akan munculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (*turnover*) atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, dan pemogokan). Berikut terdapat data *turnover* karyawan PT X periode 2019-2023:



Gambar 1 Data Turnover Karyawan PT.X
Sumber: PT X. 2024

Bahwa adanya tingkat perubahan atau *turnover* yang terjadi rentang waktu 2019 sampai dengan 2023, dengan data tersebut dapat terlihat adanya fluktuasi dalam tingkat *turnover* dan cenderung mengalami kenaikan pada data tersebut. Hal ini mengindikasikan adanya faktor atau masalah yang menyebabkan karyawan tersebut tidak puas terhadap perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan hasil kerja yang maksimal dari setiap karyawannya. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting untuk mendapatkan hasil yang maksimal karena ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentu ia akan memperlihatkan perilaku membangun seperti bahagia, optimis, dan adanya motivasi yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya (Arifin & Mardikaningsih, 2022).

Faktor-faktor di atas menunjukkan bahwa sumber daya manusia dapat dikembangkan dengan berbagai bentuk dukungan. Selain itu, organisasi akan menghadapi kendala jika tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawannya secara akurat. Fenomena ketidakpuasan karyawan menyebabkan karyawan mengekspresikan ketidakpuasannya dengan empat cara. Pertama, keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain. Kedua, pekerja dengan seenaknya. Ketiga, membicarakan ketidakpuasannya kepada atasan dengan tujuan agar kondisi tersebut dapat berubah. Keempat, menunggu dengan optimis dan percaya bahwa organisasi dan manajemennya dapat melakukan sesuatu yang terbaik (Robbins, 2008). Secara umum tingginya tingkat *turnover* karyawan disebabkan oleh tingkat ketidakpuasan yang tinggi.

Turunnya ketidakpuasan kerja karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor salah satunya adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang nyaman dalam melakukan pekerjaan dan juga adanya budaya organisasi dalam aktivitas yang dilakukan karyawan dalam tiap pekerjaannya, mengingat kepuasan kerja itu sendiri oleh Firmansyah (2021) adalah sesuatu yang berkaitan dengan perasaan seorang pekerja yang dapat terlihat dari segala tindakan yang sudah dialaminya dalam pekerjaan Dengan kata lain, variabel kepuasan kerja itu sendiri telah sekaligus mencerminkan kinerja karyawan melalui rasa kesenangan atau ke tidak senangnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Setiap karyawan berharap merasakan kenyamanan di tempat kerja dan kesesuaian budaya yang diterapkan agar dapat bertahan sampai bertahun-tahun hingga sampai pensiun nantinya. Hal ini menunjukkan kalau lingkungan kerja yang baik sangat berarti bagi perusahaan untuk karyawannya supaya bisa terbentuk karyawan yang mempunyai kualitas baik serta mengukir prestasi-prestasi untuk karyawan dan perusahaannya. Rulianti (2023) mengatakan bahwa Lingkungan kerja termasuk variabel yang berpotensi berdampak pada kepuasan kerja, karena lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan betah berada di tempat kerja serta merasa lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Okarina & Ardana (2022) juga menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah merupakan tempat untuk dapat melakukan kegiatan pekerjaan pekerja yang mengarahkan pada efek positif maupun negatif untuk pekerja dalam mencapai hasil pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari salah satu karyawan PT X, terdapat masalah yang membuat turunnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang berakibat terhadap produktivitas perusahaan, salah satunya adalah suasana lingkungan kerja pada PT X, yaitu kurangnya pencahayaan dalam ruang kerja, suasana di lingkungan kerja yang berisik, kurang kondusif, dan adanya lingkungan kerja dengan rekan kerja yang *toxic*. Hal ini akan berakibat ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan dan menyebabkan kerugian terhadap perusahaan yaitu berupa menyebabkan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan. Hal ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan Andriany (2019) menyatakan bahwa memang terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Setiap karyawan memerlukan lingkungan kerja yang kondusif, seperti lingkungan yang bersih dan baik sehingga dapat mendatangkan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Di sisi lain, menurut Siagian (2019) menekankan bahwa lingkungan kerja yang buruk, baik secara fisik maupun psikis, dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan kurang produktif. Ketidakpuasan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan masalah yang serius bagi organisasi.

Selain Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi juga merupakan bagian dari aspek pendorong kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu unsur yang dipercayai oleh seluruh anggota sehingga budaya yang ada menjadi pembeda antar organisasi yang ada atau lebih spesifik lagi dapat dikatakan bahwa budaya organisasi adalah sifat khas yang harus ditaati dan dihargai oleh organisasi itu sendiri (Robbins & Judge, 2015).

Pada prinsipnya di setiap organisasi pasti memiliki perbedaan budaya organisasi yang dianut karena pada organisasi yang satu belum tentu memiliki budaya yang sama kuatnya apabila dianut oleh organisasi yang lain untuk mempengaruhi sikap dan tindakan karyawannya. Kuat atau tidaknya budaya organisasi tersebut dapat dilihat dari seberapa banyak anggota yang telah menyetujui dan bersedia untuk berkomitmen pada nilai-nilai yang ada. Semakin kuat budaya organisasi tersebut, maka akan memberikan dampak yang kuat untuk membentuk perilaku anggotanya sebab intensitas kebersamaan yang tinggi mampu menciptakan iklim internal dari sikap yang juga tinggi (Issalillah, 2020).

Budaya organisasi ialah suatu nilai dan diyakini seluruh anggota seluruh organisasi, sehingga budaya suatu organisasi membedakannya dengan budaya organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2021). Dapat dikatakan budaya organisasi merupakan pandangan yang harus dipatuhi para anggota organisasi itu sendiri. Budaya organisasi adalah sesuatu yang dijadikan pegangan bagi seluruh anggota organisasi sebagai

landasan untuk mereka berinteraksi dan berperilaku (Nofitasari & Anton, 2021). Werdati et al (2020) juga menekankan bahwa Budaya organisasi yang baik akan mendorong pencapaian kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menyebarkan kuisisioner pra riset melalui *google form* kepada 30 karyawan di PT.X , didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Pra Riset PT X

No.	Pertanyaan	Responden	
		Setuju (%)	Tidak Setuju (&)
Budaya Organisasi			
1.	Para karyawan selalu menjalankan tugas masing-masing dengan baik.	40%	60%
2.	Saya dan rekan kerja selalu bekerja demi mencapai tujuan organisasi.	44%	56%
3.	Saya akan berinisiatif memberikan nasihat dan pendapat jika terjadi suatu masalah dalam organisasi.	22%	78%
SKOR		35%	65%

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan terhadap 30 orang karyawan guna mengukur budaya organisasi pada PT. X. Pada pernyataan pertama, menghasilkan nilai sebesar 40% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut yaitu para karyawan selalu mengerjakan tugasnya dengan baik, akan tetapi terdapat 60% yang merasa sebaliknya. Kedua, hanya 44% karyawan yang merasa setuju para karyawan dan rekan kerja selalu bekerja demi mencapai tujuan organisasi. Pada pernyataan ketiga, 78% karyawan tidak setuju bahwa mereka akan berinisiatif memberikan nasihat dan pendapat jika terjadi suatu masalah di dalam organisasi. Secara keseluruhan, 65% responden menilai budaya organisasi yang ada dalam perusahaan kurang cocok sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kurangnya kepuasan kerja karyawan dan memicu terjadinya *turnover* yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi di PT. X, yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan adalah suasana di lingkungan kerja yang berisik dan kurang kondusif, dan kurangnya perasaan damai selama bekerja dalam kantor, serta karyawan kurang berinisiatif memberikan nasihat dan pendapat jika terjadi suatu masalah dalam organisasi, dan ini mengindikasikan adanya penurunan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Fokus dari penelitian ini adalah hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. X yang berstatus karyawan tetap.

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui metode survei, yaitu suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengambilan data dalam bentuk penyebaran menggunakan *Google form* secara *online*. dimulai dari Juni

2024, dengan melakukan penyebaran kuisioner melalui perwakilan dari perusahaan guna mendapatkan informasi mengenai kondisi perusahaan terutama dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi. Rencananya penelitian ini akan dilakukan hingga bulan Januari 2025.

Tabel 2 Timeline Penelitian

No	Kegiatan	Jun 2024	Jul 2024	Aug 2024	Sep 2024	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025
1.	Pengajuan Judul								
2.	Melakukan riset perusahaan								
3.	Penyusunan Proposal								
4.	Seminar proposal								
5.	Penelitian								
6.	Penyusunan Hasil data penelitian								
7.	Presentasi Hasil penelitian								

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2024)

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan salah satu jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif. Untuk design penelitiannya menggunakan penelitian eksplanatori dan deskriptif, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Singarimbun & Effendi, 2011). Karena alasan utama dari penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan melalui penelitian ini dapat dijelaskan hubungan dan pengaruh dari variabel-variabelnya.

Populasi dan Sampel

Populasi yang diteliti merupakan populasi terbatas dan homogen pada karyawan PT. X sebanyak 46 karyawan tetap. Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan dari PT. X, sebanyak 46 karyawan tetap.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan mengolah data hasil kuesioner koresponden dengan menggunakan rumus yang sesuai dengan pendekatan penelitian agar mendapat jawaban akhir dari penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 27 untuk mengolah dan menganalisis data.

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka dalam penelitian kali ini yaitu antara Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja Karyawan(Y).

Peneleitian ini menggunakan rumus uji analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel terikat dalam hal ini Kepuasan Kerja Karyawan
 a = konstanta
 $b_1 b_2$ = Koefinsien regresi
 X_1 = Variabel bebas 1 (Lingkungan Kerja)
 X_2 = Variabel bebas 2 (Budaya Organisasi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka dalam penelitian kali ini yaitu antara Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja Karyawan(Y).

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.192	3.641		2.799	0.008
	Lingkungan Kerja	0.202	0.069	0.285	2.926	0.005
	Budaya Organisasi	0.768	0.109	0.686	7.037	0.000

Dari tabel diatas, didapat nilai konstanta dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10.192 + 0,202 X_1 + 0,768X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, nilai konstanta yang didapat senilai 10.192 nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam hal ini lingkungan kerja dan budaya organisasi konstan atau $X=0$, maka kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 10.192. Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0.202. Hal ini menunjukkan bahwa, jika lingkungan kerja (X_1) ditingkatkan dengan asumsi sebesar satu satuan dengan asumsi nilai dari variabel lain tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan terjadi peningkatan sebesar 0,202 dan variabel lingkungan kerja akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji T

Menurut (Ghozali dalam Zuhada Hsb et al., 2023:8) uji t digunakan dalam penelitian guna menunjukkan seberapa besar pengaruh variable bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Maka uji T ini digunakan dalam pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas (Lingkungan Kerja X_1 dan Budaya Organisasi X_2) di dalam penelitian ini terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja) secara individu atau parsial. Adapun kriteria uji signifikasi parsial (uji t) dapat dilihat sebagai berikut (Ghozali, 2018):

- Bila $P \text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan.
- Bila $P \text{ value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan.

Tabel 4 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.192	3.641		2.799	0.008
	Lingkungan Kerja	0.202	0.069	0.285	2.926	0.005
	Budaya Organisasi	0.768	0.109	0.686	7.037	0.001

Berdasarkan tabel diatas, didapat hasil sebagai berikut:

- Nilai Signifikansi (Sig) variabel lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 0.005, dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0.005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja(Y)
- Nilai Signifikansi (Sig) variabel budaya organisasi (X2) adalah sebesar 0.001 dikarenakan nilai $0.001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Uji F

Menurut (Ghozali dalam Zuhada Hsb et al., 2023:8) Uji statistik f digunakan dalam penelitian guna mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variable bebas terhadap variable terikat.

Dalam penelitian ini untuk membuktikan apakah seluruh variabel independen yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi variabel satu dependen yaitu kepuasan kerja karyawan secara bebas dengan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} atau dengan uji signifikansi (Ghozali, 2018:98). Kriteria dari pengujian ini dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- H_0 diterima jika nilai signifikansi $p-value > 0,05$, artinya jika H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel bebas tersebut tidak ada pengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan.
- H_0 ditolak jika nilai signifikansi $p-value < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel bebas tersebut terdapat pengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan.

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.996	2	107.998	31.845	0.001 ^b
	Residual	145.830	43	3.391		
	Total	361.826	45			

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0.001. Karena nilai Sig. $0.001 < 0.05$, maka hipotesis diterima, atau dengan kata lain lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Batubara & Insan, 2022:6) koefisien determinasi (R²) pada penelitian ini tujuannya ialah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variable terikat. Dalam hal ini, skala nilai koefisien determinasi berada diantara nilai 0 – 1. nilai koefisien yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Sedangkan apabila nilai koefisien semakin besar atau akan mendekati satu itu menunjukkan hasil yang semakin baik dari kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.773 ^a	0.597	0.578	1.84158

Dari tabel hasil uji koefisien determinasi di atas, dapat ditarik kesimpulan R Square (R²) memiliki nilai sebesar 0.597. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki kemampuan sebesar 59,7% dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan variabel yang berpotensi dapat berdampak terhadap kepuasan kerja, menurut Rulianti (2023) lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan pekerja betah berada di tempat kerja. Lingkungan kerja perlu memperhatikan keselamatan karyawan, keamanan kerja, hubungan kerja yang baik antar karyawan, pengakuan atas upaya dan kinerja terbaik sehingga menimbulkan rasa kepuasan dan dihargai dalam perusahaan (Niciejewska, 2017). Oleh karena itu, organisasi perlu terus meningkatkan lingkungan kerja agar sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan dari hasil analisis diatas, hasil analisis regresi linear berganda pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,202 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin kondusifnya lingkungan kerja akan mampu menjamin kepuasan kerja karyawan di PT.X, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mampu menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan di PT.X.

Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan uji t, variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t-hitung yang lebih tinggi dari nilai t-tabel ($2.926 > 2.016$), dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,005 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas karyawan

yang ada di PT.X, sehingga dengan mampunya karyawan bekerja dengan produktif, hal tersebut menimbulkan perasaan senang di dalam diri karyawan. Selain mampu menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan pada PT.X secara produktif, lingkungan kerja yang baik juga mampu untuk memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri karyawan yang ada di PT.X. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang dikelola dengan baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja secara langsung melalui produktivitas karyawan, tetapi juga memungkinkan instansi untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif.

Berdasarkan hasil analisis diatas terdapat tiga indikator tertinggi pada jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) yaitu pertama, dihasilkan oleh item X1.1 yang menunjukkan adanya penerangan yang baik di ruang kantor (81%), item kedua, yaitu dihasilkan oleh X1.5 bahwa tidak adanya suara bising di tempat kerja yang dapat mengganggu pekerjaan kantor (76%), dan ketiga dihasilkan oleh item X1.5 yaitu pencahayaan lampu yang sangat memadai di ruang kantor (74%). Hal ini menegaskan bahwa pencahayaan yang optimal serta ketenangan dalam kantor memiliki dampak yang signifikan terhadap pengalaman kerja karyawan serta kinerja perusahaan secara keseluruhan, dan dapat disimpulkan juga bahwa indikator tersebut mampu menjelaskan variabel lingkungan kerja lebih baik daripada indikator pernyataan lainnya.

Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhali & Amelia, 2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka”, hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif pihak PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka menyediakan fasilitas makan, ibadah, ruang kerja yang nyaman dan tempat istirahat bagi karyawan agar nyaman serta dapat memunculkan perasaan puas dalam diri karyawan PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka.

Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh (Nurmayaputri & Gilang, 2020) dengan judul penelitian” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsong Kabupaten Bandung”, hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Bojongsong Kabupaten Bandung. Lingkungan kerja yang kurang kondusif serta tidak banyaknya tempat penyimpanan barang sehingga lorong jalan digunakan sebagai pengganti tempat penyimpanan barang membuat karyawan pada Puskesmas Bojongsong Kabupaten Bandung kurang puas, sehingga Puskesmas Bojongsong Kabupaten Bandung perlu untuk meningkatkan lingkungan kerja agar lebih tertata dan lebih kondusif. Dampak lingkungan kerja yang kurang kondusif akan dapat berakibat buruk pada produktivitas para pegawai oleh dari itu dibutuhkan suatu usaha untuk mencegah dan menanggulangnya antara lain yaitu dengan menggunakan menyediakan lebih banyak tempat penyimpanan di Puskesmas Bojongsong Kabupaten Bandung.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi merupakan landasan suatu organisasi, yang terdiri dari norma, nilai, sistem, dan keyakinan yang dipandang sebagai karakteristik inti yang mendasari berfungsinya individu atau kelompok dalam suatu organisasi (Takrim et al, 2021). Ketika nilai pribadi karyawan sesuai dengan nilai-nilai organisasi, mereka cenderung merasa puas karena memiliki keselarasan antara tujuan pribadi dan profesional, karena budaya yang kuat dan positif berfungsi sebagai penggerak motivasi intrinsik yang

memengaruhi kebahagiaan karyawan di tempat kerja, menjadikannya elemen penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis diatas, hasil analisis regresi linear berganda pada variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan koefisien regresi sebesar 0.768 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, adanya budaya organisasi yang transparan akan mampu menjamin kepuasan kerja karyawan di PT.X, sebaliknya budaya organisasi yang tertutup akan mampu menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan di PT.X.

Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan uji t, variabel budaya organisasi menunjukkan nilai t-hitung yang lebih tinggi dari nilai t-tabel ($7.037 > 2.016$), dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi yang transparan, serta kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi pada PT.X, kondisi ini selanjutnya akan memunculkan perasaan puas dari dalam diri karyawan dan mengurangi kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi. Secara keseluruhan, budaya organisasi yang transparan serta kesamaan tujuan karyawan pada PT.X yang dikelola dengan baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja secara langsung melalui komitmen serta keterikatan karyawan, tetapi juga memungkinkan instansi untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif.

Berdasarkan hasil analisis diatas terdapat tiga indikator tertinggi pada jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) yaitu pertama, dihasilkan oleh item X2.1 yang menunjukkan bahwa organisasi mendorong karyawan di tempat kerja untuk melakukan inovasi (100%), item kedua, yaitu dihasilkan oleh X2.2 bahwa organisasi sangat menghargai inovasi yang diusulkan karyawan (98%), dan ketiga dihasilkan oleh item X2.6 yaitu organisasi selalu menetapkan pencapaian target tanpa melupakan sistem dan prosedur yang ada (98%). Hal ini menegaskan bahwa inovasi dan penghargaan terhadap karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan perusahaan, dan dapat disimpulkan juga bahwa indikator tersebut mampu menjelaskan variabel budaya organisasi lebih baik daripada indikator pernyataan lainnya.

Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mesfin, Woldie, Adamu, & Bekele, 2020) dengan judul penelitian "*Perceived organizational culture and its relationship with job satisfaction in primary hospitals of Jimma zone and Jimma town administration, correlational study*", hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan rumah sakit lebih memilih "clan culture" dibandingkan "innovative culture" yang ada di *primary hospitals of Jimma zone and Jimma town administration*, dikarenakan "clan culture" yang ada di organisasi lebih transparan dan mempunyai tujuan yang disetujui oleh seluruh karyawan rumah sakit.

Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh (Samsudin, Prabowo, Nur Amalia, Syahputra Sijabat, & Amarta Salsabila, 2023) dengan judul penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Indofood" menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam PT Indofood CBA Sukses Makmur Tbk mereka sangat mengutamakan kepuasan kerja karyawan mereka dengan begitu hubungan antara karyawan satu dengan yang lainnya dapat saling membantu, mereka membuat budaya organisasi yang sehat dengan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang melaksanakan kerjanya dengan baik dengan begitu karyawan yang lainnya akan terpacu untuk melakukan kerja yang optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif lingkungan kerja dan budaya organisasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Untuk lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan adanya penerangan yang baik di ruangan kantor sehingga hal tersebut dapat memudahkan para pekerja untuk mengerjakan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kepuasan karyawan di dalam organisasi dan begitu pun sebaliknya apabila adanya kurang pencahayaan dalam kantor hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya sehingga hal tersebut dapat menurunkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Untuk budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan bukti masih banyak karyawan yang setuju bahwa organisasi lebih memusatkan dalam melihat hasil dari pada proses sehingga hal tersebut dapat memicu kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja karena merasa tidak di apresiasi dalam proses pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara bersama-sama, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.X diperoleh hasil bahwa secara simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F juga mengonfirmasi temuan ini, dengan nilai F hitung sebesar 31.845 yang jauh lebih besar dari F tabel sebesar 3,21. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama signifikan secara statistik. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa baik lingkungan kerja maupun budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.X.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Hariani & Al Hakim, 2021) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasinya adalah organisasi harus dapat mewujudkan lingkungan kerja yang konstruktif sehingga membantu karyawan menjadi lebih puas. Kepuasan yang dirasakan mengakibatkan karyawan menjadi lebih baik ketika bekerja sehingga kepuasan karyawan, kinerja dan produktivitas kerja mereka lebih meningkat lagi. Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang mampu membentuk kepuasan kerja pada karyawan sehingga lingkungan kerja memiliki peran yang berarti bagi karyawan di organisasinya saat ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan pada bab sebelumnya dengan total keseluruhan responden sebanyak 46 orang staff pada PT.X dan proses pengolahan data menggunakan spss 27, maka rumusan masalah yang telah disusun dapat terjawab sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja sebagai variabel independen pertama dinyatakan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, karyawan dapat lebih produktif dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga perusahaan dapat lebih cepat dalam mencapai tujuannya.
- b. Budaya organisasi sebagai variabel independen kedua dinyatakan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Dengan adanya budaya organisasi yang transparan serta positif di dalam perusahaan, hal ini dapat memberikan kontribusi positif karyawan terhadap seluruh kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

- c. Variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dinyatakan berpengaruh dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja.

SARAN

Implikasi Teoritis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan beberapa implikasi teoritis yang memperkuat hasil penelitian berdasarkan penelitian terdahulu, sebagai berikut:

- Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen pertama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Suhali & Amelia (2022); Nurmayaputri & Gilang (2020) yang dimana pada penelitian tersebut menyatakan semakin kondusifnya lingkungan kerja di suatu perusahaan maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan terhadap suatu perusahaan.
- Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi sebagai variabel independen kedua memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Mesfin et al (2020); Samsudin et al (2023) pada penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin transparan budaya organisasi dalam perusahaan maka semakin meningkatnya juga kepuasan kerja terhadap perusahaan.

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian maka didapatkan beberapa implikasi praktis yang dapat dikembangkan oleh PT.X, yaitu:

- Pada variabel lingkungan kerja, terdapat tiga indikator tertinggi pada jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) yaitu pertama, dihasilkan oleh item X1.1 yang menunjukkan adanya penerangan yang baik di ruang kantor (81%), item kedua, yaitu dihasilkan oleh X1.5 bahwa tidak adanya suara bising di tempat kerja yang dapat mengganggu pekerjaan kantor (76%), dan ketiga dihasilkan oleh item X1.5 yaitu pencahayaan lampu yang sangat memadai di ruang kantor (74%). Hal ini menegaskan bahwa pencahayaan yang optimal serta ketenangan dalam kantor memiliki dampak yang signifikan terhadap pengalaman kerja karyawan serta produktivitas karyawan yang nantinya akan berpengaruh positif dalam kepuasan kerja.
- Pada variabel budaya organisasi, terdapat tiga indikator tertinggi pada jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) yaitu pertama, dihasilkan oleh item X2.1 yang menunjukkan bahwa organisasi mendorong karyawan di tempat kerja untuk melakukan inovasi (100%), item kedua, yaitu dihasilkan oleh X2.2 bahwa organisasi sangat menghargai inovasi yang diusulkan karyawan (98%), dan ketiga dihasilkan oleh item X2.6 yaitu, organisasi selalu menetapkan pencapaian target tanpa melupakan sistem dan prosedur yang ada (98%). Hal ini menegaskan bahwa inovasi dan penghargaan terhadap karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan perusahaan, sehingga hal tersebut dapat mendorong terjadinya kepuasan kerja karyawan.

- c. Pada variabel kepuasan kerja, terdapat tiga indikator tertinggi pada jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) yaitu pertama, dihasilkan oleh item Y1 yang menunjukkan bahwa gaji yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (100%), item kedua, yaitu dihasilkan oleh Y4 bahwa frekuensi kenaikan gaji di perusahaan sudah sesuai dengan harapan (98%), dan ketiga dihasilkan oleh item Y2 yaitu, sistem penggajian di dalam organisasi sesuai dengan sistem dan prosedur serta kesepakatan bersama (96%). Hal ini menandakan bahwa gaji yang diberikan oleh PT.X kepada karyawannya sudah sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan dan digunakan sebagai berikut:

- a. Dalam upaya memperkuat variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen pertama yang digunakan oleh peneliti, berdasarkan dari hasil penelitian bahwa masih terdapat beberapa karyawan PT.X yang masih merasa bahwa suasana di tempat kerja kurang damai sehingga dapat menghambat proses daya dalam bekerja, oleh karena itu PT.X dapat perlu memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung ketenangan dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan penyediaan area relaksasi atau ruang tenang, sehingga dapat membantu mengurangi stres karyawan dan meningkatkan ketenangan di tempat kerja membuat ruang kedap suara, sehingga apabila ada karyawan yang merasa terganggu mereka dapat bekerja di ruangan tersebut. Dengan adanya ruangan relaksasi tersebut akan berdampak positif terhadap karyawan karena karyawan akan merasa lebih damai dalam melakukan pekerjaan, sehingga hal tersebut dapat membuat tujuan perusahaan lebih cepat tercapai.
- b. Dalam upaya memperkuat variabel budaya organisasi sebagai variabel independen kedua yang digunakan oleh peneliti, berdasarkan hasil penelitian bahwa beberapa karyawan merasa bahwa organisasi selalu memusatkan dalam melihat hasil daripada proses. Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus lebih mengedepankan pemahaman bahwa proses yang baik juga merupakan bagian penting dari pencapaian hasil yang berkualitas, yaitu dengan memberikan pelatihan kepada manajer dan pemimpin tim untuk lebih menghargai dan mendukung setiap tahap proses, bukan hanya fokus pada hasil akhir. Selain itu, PT.X dapat memperkenalkan sistem evaluasi yang mencakup penilaian terhadap proses kerja, bukan hanya hasil. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai atas upaya mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka
- c. Dalam upaya memperkuat variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen yang digunakan oleh peneliti, berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan PT.X yang merasa bahwa perusahaan belum menaikkan gaji karyawan setiap tahun. Oleh karena itu PT.X harus lebih transparansi mengenai kondisi keuangan secara rutin untuk memastikan apakah ada ruang untuk penyesuaian gaji, serta pastikan evaluasi kinerja dilakukan secara adil, sehingga karyawan merasa diakui atas kontribusinya. Ini juga dapat menjadi dasar untuk mempertimbangkan kenaikan gaji di masa depan, maka dari itu dengan adanya transparansi, komunikasi yang baik, dan usaha bersama untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil akan

membantu menjaga hubungan baik meskipun kondisi ekonomi atau keuangan perusahaan sedang sulit.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa keterbatasan yang di alami selama melakukan penelitian, keterbatasan ini terdiri dari sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada staff atau karyawan tetap PT.X sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara luas untuk perusahaan lain ataupun industri yang berbeda. Jumlah sampel juga dapat mempengaruhi hasil penelitian tersebut.
- b. Keterbatasan akses ke sumber data tertentu yang membuat batasan referensi dan data pendukung yang dapat digunakan sebagai penguat temuan atau penelitian ini.
- c. Penelitian ini hanya menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data untuk penelitian ini terbatas. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan metode pengumpulan data seperti dilakukannya wawancara terhadap pihak-pihak yang berhubungan guna membuat penelitian menjadi lebih valid.

REFERENSI

- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee Of Federal Express) Medan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 392–398.
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98-106. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.476>
- Batubara, S. S., & Insan, M. Y. (2022). Analisis Determinan Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1).
- Darmawan, D. (2010). Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 4(2), 63-76.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela., M. Hariani., & M. Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen (JBKSM)*, 4(1), 58-70.
- Firmansyah, M. B., Suminar, D. R., & Fardana, N. A. (2021). Tinjauan Literatur Tentang Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja dan Kinerja Pendidik. *Khazanah Pendidikan*, 15(2), 181. <https://doi.org/10.30595/jkp.v15i2.11705>
- Ghozali, R. (2022). Analisis Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan, Dan Store Atmosphere Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada Bintang Barbershop Di Kabupaten Tulungagung). *Jurnal Keuangan dan Akuntansi (MEKA)*(Vol.3, Issue 2). <http://ejurnal.poltekkutaraja.ac.id/index.php/meka>
- Ghozali, R., Zulistiani, & Sardanto, R. (2022). Analisis Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan, dan Store Atmosphere Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus 126 Pada Bintang Barbershop Di

- Kabupaten Tulungagung). *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi (MEKA)*, 3(2), 554–562. <http://ejurnal.poltekkutaraja.ac.id/index.php/meka>
- Hakim, I. (2018). *Jurnal manajemen dan bisnis (almana)* vol. 2 no. 1/ april 2018, 2(1), 1–11.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- JobStreet. (2022). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. In Jobstreet. Co.Id. <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>
- Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 83–99. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.433>
- Mesfin, D., Woldie, M., Adamu, A., & Bekele, F. (2020). Perceived organizational culture and its relationship with job satisfaction in primary hospitals of Jimma zone and Jimma town administration, correlational study. *BMC Health Services Research*, 20, 1-9.
- Molenaar. 2019. *Corpoarte Culture, a Study of Firm With Outstanding Consideration Safety*. *Prosesional Safety*: 18-27.
- Nofitasari, T., & Anton, P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4), 709-726.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)e- ISSN 2723-424X*, 1(2), 164-173.
- Okarina, Komang, Arin; Ardana, I, K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *E-Journal Management*, 11(1), 102-126.
- Pranitasari, Diah. 2019. Key Success Factors of Lecturer’s Work Engagement at College of Economics. *Journal of Engineering and Applied Sciences* 14 (11): 3615-3619,2019. <http://medwelljournals.com/abstract/?doi=jeasci.2019.3615.3619>.
<http://docsdrive.com/pdfs/medwelljournals/jeasci/2019/3615-3619.pdf>
- Purwadi; Darma, Dio Caesar; Febrianti, Widya; Mirwansyah, Dedy. (2020). Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Technium Soc. Sci. J.*, 6, 116.
- Rahmad Hidayat; Teddy Chandra; Harry P Panjaitan. (2019). Influence of Organizational Culture, Work Motivation, and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance at Gas Stations in Rokan Hilir”
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, J. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. *Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2021. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rulianti, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 6(1), 849-858.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III (3), 853–863.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143–151. <https://doi.org/10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018>
- Werdati, F., D. Darmawan & N. R. Solihah. 2020. The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 2032.
- Wihana. (2019). Analisis Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda dan Litbang Kabupaten OKU Timur. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(4), 107–116. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i4.3062>
- Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Winandar, F., Sudiarditha, I. K. R., & Susita, D. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Matahari Department Store Tbk.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>
- Zuhada Hsb, M. F. R., Imsar, & Dharma, B. (2023). Determinan Indeks Pembangunan Manusia Dengan Pendekatan Maqasid Syariah Al Ghazali Di Provinsi Sumatera Utara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 544–554