

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT X

**Jessica Tania Putri <sup>1)</sup>, Agung Wahyu Handaru <sup>2)</sup>, Christian Wiradendi Wolor <sup>3)</sup>**  
Universitas Negeri Jakarta

Correspondence		
Email: <a href="mailto:jessicataniaputri@gmail.com">jessicataniaputri@gmail.com</a>	No. Telp:	
Submitted 28 Desember 2024	Accepted 5 Januari 2025	Published 6 Januari 2025

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT X. Penelitian ini melibatkan 46 sampel karyawan dengan jabatan staff pada PT X dan menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

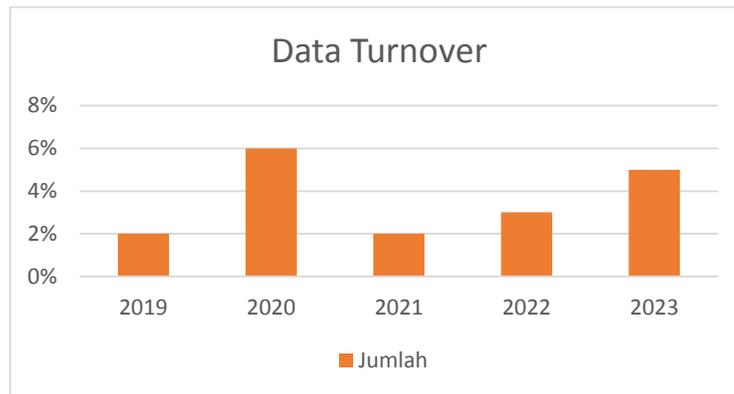
**Kata kunci:** Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja.

### 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 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 I.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.

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 kurangnya perasaan damai selama bekerja dalam kantor. 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.

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 I.1 Pra Riset PT X**

No.	Pertanyaan	Responden	
		Setuju (%)	Tidak Setuju (&)
	<b>Budaya Organisasi</b>		
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%
<b>SKOR</b>		<b>35%</b>	<b>65%</b>

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.

Dengan fenomena yang terjadi dan adanya kesenjangan beberapa penelitian terdahulu seperti yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X”.

## Tinjauan Pustaka

### Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan dalam suatu perusahaan tentunya penting untuk diperhatikan oleh jajaran manajemen karena kepuasan kerja karyawan akan menentukan tingkat semangat kerja dari para karyawan itu sendiri. Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi tentunya akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya dibandingkan dengan karyawan yang tingkat kepuasannya lebih rendah.

Adapun beberapa definisi tentang kepuasan kerja karyawan antara lain yaitu Enriko & Arianto (2022), menyatakan bahwa Kepuasan kerja termasuk kedalam hal terpenting perusahaan atau organisasi karena kepuasan kerja menggambarkan perasaan yang dialaminya mengenai pekerjaannya. Marbun & Jufrizen (2022) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja ialah suatu tingkat rasa suka tidak sukanya seorang pekerja mengenai pekerjaannya. Metode penelitian memuat jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, sasaran/sasaran, subjek penelitian, prosedur, instrumen, teknik analisis data, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan cara penelitian.

### Lingkungan Kerja

Karena berpengaruh langsung terhadap karyawan, maka lingkungan kerja di suatu perusahaan harus diperhatikan. Pranitasari (2019) menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dalam jurnal penelitian Niciejewska (2017), 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. Setiap perusahaan memiliki kondisi lingkungan kerja yang berbeda dikarenakan berbagai faktor dari internal maupun eksternal. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja pada tiap karyawan berbeda pula. Dengan menerapkan lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu tercapainya kepuasan kerja.

### **Budaya Organisasi**

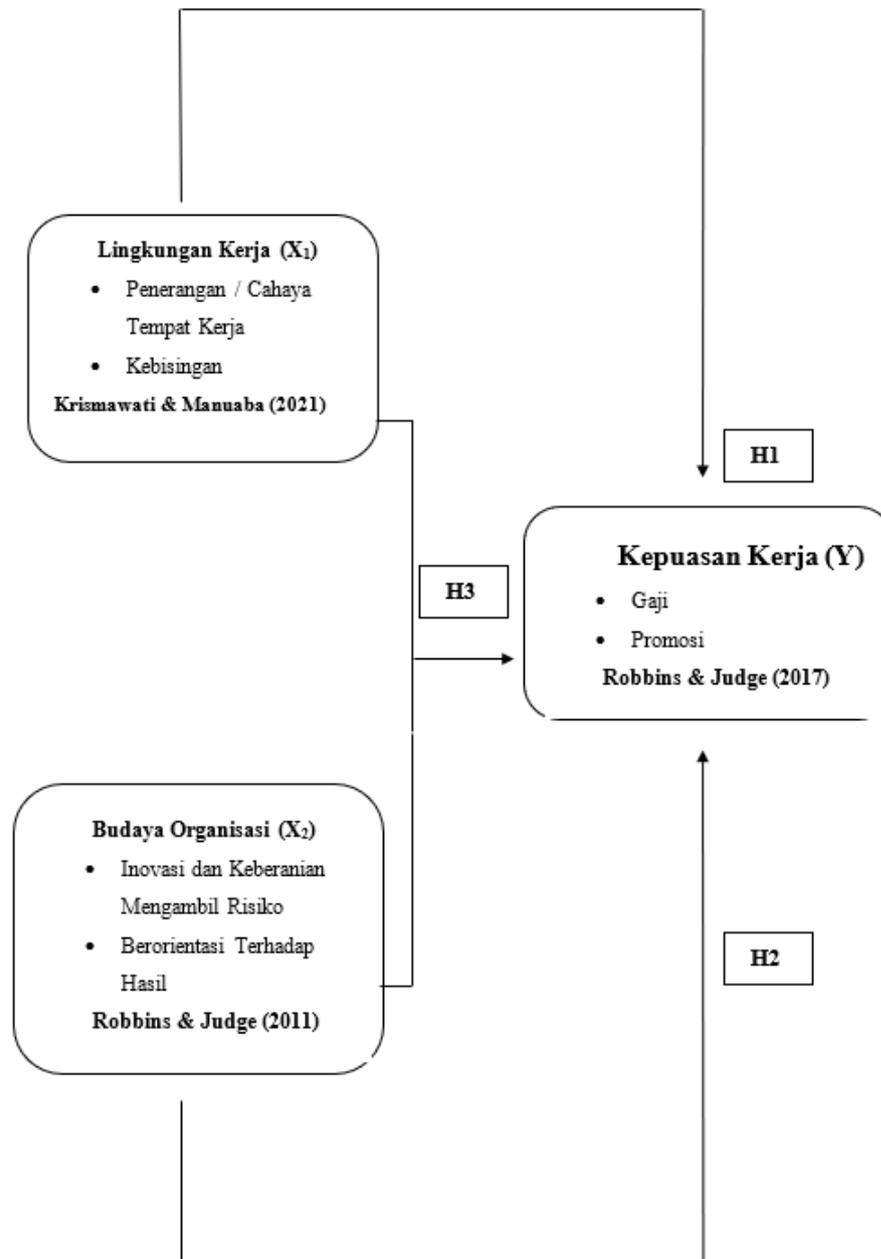
Menurut Madjidu et al (2022) Budaya organisasi merupakan suatu keyakinan yang menjadi landasan dasar dan yang dipegang teguh oleh seluruh anggota organisasi selama bekerja dalam organisasi tersebut.

Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan, dikarenakan budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang – orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi menunjukkan agar seseorang dapat menggunakan budaya organisasi sebagai salah satu alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, etos kerja, dan produktivitas. Menurut Sitio (2021) budaya organisasi terdiri dari tiga hal yaitu (1) budaya organisasi bukan sesuatu yang dapat disentuh dan merupakan suatu persepsi; (2) budaya organisasi bersifat deskriptif artinya berkaitan dengan hal penerimaan dan pengertian anggotanya terhadap budaya organisasi; (3) para anggota biasanya mengartikan budaya organisasi dengan kesamaan sudut pandang.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh (Robbins & Timothy, 2014) “*Organizational culture is a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*” Maksudnya budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Setiap organisasi terdapat pola mengenai kepercayaan ritual, mitos, serta praktik-praktik yang telah berkembang sejak lama, dimana budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendiri, kemudian budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam merekrut atau mempekerjakan anggota organisasi.

Menurut Fitri et al (2019) Budaya organisasi diklasifikasikan empat dimensi meliputi “*consistency, involvement, adaptability and mission*”. Budaya organisasi yang memiliki consistency akan mendasari kekuatan budaya organisasi yang fokus pada integrasi, koordinasi, sistem kontrol, dan konsistensi organisasi dalam pengembangan organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

## Hipotesis



Hipotesis 1 (H1):

Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Hipotesis 2 (H2):

Ho : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Hipotesis 3 (H3):

Ho : Lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H1 : Lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

### Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan salah satu jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat disebut sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti hubungan antar variabel, berdasarkan data populasi atau sampel tertentu berupa angka-angka, yang kemudian digunakan untuk menguji hipotesis sesuai pendalaman teori tertentu, dan dianalisis sesuai prosedur statistik (Irvan & Afgani, 2023). 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 dalam penelitian ini adalah karyawan atau staf PT X sebanyak 46 orang dari beberapa unit kerja, pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi di jadikan sampel. Jadi untuk sampel pada penelitian ini sebanyak 46 orang dikarenakan jumlah populasi pada penelitian ini juga sebanyak 46 orang. Untuk teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner sebagai data primer dan untuk data sekunder dari sumber-sumber lain. Data ini dianalisis menggunakan software SPSS versi 27.

### Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

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 mempunya 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. Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhali & Amelia, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

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. Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mesfin, Woldie, Adamu, & Bekele, 2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

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.

### **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.

### Referensi

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- 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.
- 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., Zulistian, & 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>
- 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.
- Munandar, Ashar Sunyoto (2014), *Psikologi dan Organisasi*, Jakarta: UI-Press
- Parimita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, A. W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(2), 257–275.
- 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.
- 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.
- Saripudin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.
- 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.
- Soedjono, (2005) “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra. Vol 7 No 1, Maret 2005.

- 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>
- 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>
- 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.