



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Anugerah Pupuk Lestari di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara

Donald Frensius Pasaribu ^{1*}

¹ Universitas Tjut Nyak Dhien; Kota Medan; Sumatera Utara; e-mail : donald@utnd.ac.id

* Corresponding Author : Donald Frensius Pasaribu

Abstract: This study aims to determine the extent to which organizational culture and work environment influence employee satisfaction at PT. Anugerah Pupuk Lestari. Employee satisfaction is a positive feeling employees have toward their work, arising from their evaluation of the work produced. Factors influencing the achievement of satisfaction include organizational culture and work environment, as these can enhance employee satisfaction. The research method employed is descriptive and confirmatory. The data collection technique used involves distributing a questionnaire to 80 respondents. The instruments used were first tested for validity, reliability, and normality, and the statistical method used was path analysis with SPSS version 26 software. The results of the descriptive research conducted on PT. Anugerah Pupuk Lestari employees showed that organizational culture was rated as quite good, the work environment was rated as quite good, and employee satisfaction was rated as quite good. The verifiable results indicate that organizational culture influences employee satisfaction at PT. Anugerah Pupuk Lestari, and the work environment influences employee satisfaction at PT. Anugerah Pupuk Lestari. Therefore, the results show that there is an influence between organizational culture and work environment on employee satisfaction at PT. Anugerah Pupuk Lestari.

Keywords: Organizational Culture; Work Environment; Employee Satisfaction.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja perusahaan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Anugerah Pupuk Lestari. Kepuasan karyawan merupakan suatu perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap pekerjaan yang dihasilkan, faktor yang mempengaruhi pencapaian kepuasan yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja karena hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 80 responden. Instrumen yang digunakan melalui uji validitas, reliabilitas dan normalitas terlebih dahulu dan metode statistik menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan software SPSS versi 26. Dari hasil penelitian deskriptif yang telah dilakukan pada karyawan PT. Anugerah Pupuk Lestari menunjukkan bahwa budaya organisasi dinilai cukup baik, lingkungan kerja dinilai cukup baik dan kepuasan karyawan dinilai cukup baik. Hasil verifikatif memperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. Anugerah Pupuk Lestari, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. Anugerah Pupuk Lestari, sehingga hasil tersebut bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Anugerah Pupuk Lestari.

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

Received: March 28, 2025

Revised: April 7, 2025

Accepted: July 4, 2025

Published: July 7, 2025

Curr. Ver.: July 7, 2025



Copyright: © 2025 by the authors.
Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

1. Pendahuluan

Pada saat ini perkembangan teknologi meningkat sangat pesat khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Organisasi saat ini berusaha untuk terus mengembangkan sumber daya manusianya karena organisasi yang mampu mengikuti perkembangan saat ini adalah organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu organisasi. Tanpa manusia maka suatu organisasi tidak dapat berjalan dan jika sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak bekerja secara maksimal maka sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut tidak akan memberikan hasil yang maksimal. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan respon emosional. Respon emosional merupakan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan bekerja pada perusahaan tersebut. Kepuasan kerja adalah dimana seseorang merasakan kesenangan dalam bekerja. Menurut Handoko dalam Yudo, (2021).

Budaya organisasi merupakan suatu pola yang dipelajari oleh suatu kelompok seperti penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal, yang telah berjalan cukup lama dan cukup baik sehingga dianggap valid oleh karena itu kemudian diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara berpikir yang baik terkait dengan masalah-masalah tersebut. Edison dan Emron dalam Kharismawan dkk., (2019)

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam bekerja akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Mangkunegara mengatakan lingkungan kerja merupakan aspek fisik, psikologis dan peraturan yang ada di tempat kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. (Sazly Syukron dalam Rosento dkk., 2022).

Berdasarkan hasil pernyataan yang telah disebarkan kepada beberapa karyawan PT. Anugerah Pupuk Lestari dalam bentuk kuesioner. Peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yaitu karyawan PT. Anugerah Pupuk Lestari kurang memiliki rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan menghasilkan perilaku negatif yang dapat menimbulkan perasaan frustrasi, hal ini terjadi karena perusahaan kurang memperhatikan budaya kerja dan lingkungan. Kepuasan kerja dapat tercipta dalam lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik karena budaya organisasi dan lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan karena kepuasan kerja berhubungan langsung dengan kelangsungan hidup suatu perusahaan.

2. Kajian Pustaka

2.1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Hal ini mencerminkan nilai, norma, dan praktik yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku dan mengambil keputusan (Muis et al, 2018). Kajian ini bertujuan untuk menganalisis konsep budaya organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Menurut Praditya (2022), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dipelajari oleh suatu kelompok sebagai cara untuk beradaptasi dengan lingkungan dan menyelesaikan masalah internal. Arifudin (2020) menambahkan bahwa budaya organisasi terdiri dari dimensi-dimensi seperti orientasi terhadap inovasi, stabilitas, dan fokus terhadap individu atau kolektivitas. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan aspek fundamental dalam keberhasilan organisasi. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, struktur organisasi, nilai, dan lingkungan eksternal berperan dalam pembentukan budaya organisasi (Eko & Rizky, 2020). Budaya yang kuat dan selaras dengan tujuan organisasi dapat meningkatkan kinerja, inovasi, serta komitmen karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola budaya mereka secara strategis untuk mencapai keunggulan kompetitif.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor krusial yang mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja,

kepuasan karyawan, serta mengurangi tingkat stres dan turnover dalam organisasi (Warongan et al., 2022). Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi dan atmosfer yang memengaruhi cara karyawan bekerja dalam suatu organisasi. Sejumlah penelitian telah membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Ferawati (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja seperti kebersihan, keamanan, dan hubungan interpersonal yang baik merupakan elemen penting yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Selain itu, penelitian oleh Yuliantini & Santoso (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Beberapa tantangan utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal antara lain adalah kurangnya fasilitas kerja yang memadai, budaya kerja yang kurang kondusif, serta tingginya tekanan kerja yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan.

2.3. Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Supatmi et al (2012). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung bekerja dengan lebih antusias, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, serta memberikan kontribusi maksimal bagi pertumbuhan organisasi. Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek, mulai dari kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan karier, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, hingga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan manajemen. Perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menciptakan budaya kerja yang positif akan lebih mudah mempertahankan talenta terbaik dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Gilman et al., 2023). Sebaliknya, tingkat kepuasan yang rendah dapat berdampak negatif, seperti meningkatnya turnover karyawan, menurunnya produktivitas, dan berkurangnya motivasi kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan, misalnya dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan, menciptakan komunikasi yang terbuka, serta memberikan penghargaan yang layak atas kinerja mereka.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber pengumpulan data, yaitu data yang diperoleh secara langsung (data primer) dan data yang diperoleh secara tidak langsung (data sekunder), beserta penjelasannya sesuai buku (Syahza, 2021). Data primer adalah data yang diperlukan oleh seorang peneliti yang diperoleh langsung dari sumber primer. Data primer hanya digunakan oleh peneliti atau data yang tidak dipublikasikan dan tidak digunakan oleh peneliti yang mempunyai tujuan berbeda. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang sifatnya telah didokumentasikan oleh perusahaan. Dengan kata lain, data ini bisa digunakan oleh siapa saja. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan, wawancara, angket, penelitian kepustakaan. Penelitian lapangan ini dilakukan di PT. Anugerah Pupuk Lestari untuk mengetahui gambaran sebenarnya dari implementasi masalah yang akan diteliti.

Wawancara merupakan suatu metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi dari sumber secara langsung. Kuesioner merupakan metode utama yang digunakan dalam penelitian ini, dengan cara mengedarkan pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan membaca, mempelajari dan mengkaji literatur yang relevan dengan topik yang diteliti dengan mempelajari literatur dan sumber referensi lain seperti jurnal, surat kabar dan majalah yang berkaitan dengan topik penelitian.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah kuesioner yang disebarakan kepada 80 responden. Instrumen yang digunakan diuji validitas, reliabilitas dan normalitasnya terlebih dahulu dan metode statistik menggunakan analisis jalur dengan menggunakan software SPSS versi 26.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dihasilkan peneliti, dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu pernyataan layak dijadikan alat ukur variabel.

Tabel 1. Hasil. Uji Validitas

variabel	Nomor	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
	Pernyataan			
Budaya Organisasi	1	0,490	0,1852	Valid
	2	0,199	0,1852	Valid
	3	0,275	0,1852	Valid
	4	0,437	0,1852	Valid
	5	0,412	0,1852	Valid
	6	0,587	0,1852	Valid
	7	0,514	0,1852	Valid
	8	0,406	0,1852	Valid
	9	0,587	0,1852	Valid
	10	0,365	0,1852	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,666	0,1852	Valid
	2	0,389	0,1852	Valid
	3	0,304	0,1852	Valid
	4	0,252	0,1852	Valid
	5	0,559	0,1852	Valid
	6	0,321	0,1852	Valid
	7	0,478	0,1852	Valid
	8	0,585	0,1852	Valid
	9	0,338	0,1852	Valid
	10	0,263	0,1852	Valid
Kepuasan Karyawan	1	0,496	0,1852	Valid
	2	0,496	0,1852	Valid
	3	0,316	0,1852	Valid
	4	0,376	0,1852	Valid
	5	0,557	0,1852	Valid
	6	0,535	0,1852	Valid
	7	0,556	0,1852	Valid
	8	0,349	0,1852	Valid
	9	0,523	0,1852	Valid

10	0,469	0,1852	Valid
11	0,462	0,1852	Valid

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa konsisten pernyataan kuesioner dan untuk mengetahui tingkat reliabilitas setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha yang dinyatakan reliabel jika nilai alpha >0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung	<i>Alpha cronbach</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0,641	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,614	0,60	Reliabel
Kepuasan Karyawan	0,714	0,60	Reliabel

Analisis deskriptif untuk mengetahui hasil yang diperoleh dari masing-masing variabel yang diteliti yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui jawaban atau tanggapan responden mengenai setiap item pernyataan yang terdapat pada kuesioner, dilakukan analisis deskriptif.

Tabel 3. Resume Hasil Olahan Analisis Deskriptif Keseluruhan

Variabel	Dimensi Variabel	Total Rata - rata	Rentang	Kategori Variabel
Budaya organisasi	1. Kemampuan untuk membuat keputusan	2,90	2,73 – 3,06	Cukup baik
	2. Memastikan peralatan yang diperlukan disimpan dalam jarak dekat			
	3. Kemampuan Menentukan tempat peralatan dengan tepat			
	4. Menaati segala peraturan didalam perusahaan			
	5. Membersihkan peralatan			
	6. Membersihkan tempat kerja			
	7. Kemampuan memperbaiki kebersihan pribadi			
	8. Patuh pada prosedur			
	9. Membiaskan berperilaku baik			

	10. Menciptakan komunikasi yang baik			
Lingkungan Kerja	1. Pencahayaan dilingkungan kerja			
	2. Kebersihan dilingkungan kerja			
	3. Tata letak ruangan			
	4. Dekorasi ruangan			
	5. Ventilasi ruangan			
	6. Fasilitas dilingkungan kerja			
	7. Hubungan dengan pemimpin	2,94	2,73 – 3,14	Cukup Baik
	8. Hubungan sesama rekan kerja			
	9. Mengutamakan produktivitas karyawan			
	10. Pengakuan dan penghargaan			
Kepuasan Karyawan	1. Menciptakan lingkungan kerja aman			
	2. Memberikan manfaat bagi karyawan			
	3. Aktualisasi diri			
	4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan			
	5. Kesempatan untuk berkontribusi	2,88	2,65 – 3,11	Cukup baik
	6. Kesempatan pengembangan			
	7. Apresiasi			
	8. Penangan konflik yang adil			
	9. Perlakuan yang sama			
	10. Menciptakan keadilan dilingkungan kerja			
	11. Menghargai nilai kreativitas			

Koefisien yang terstandarisasi menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,520 atau 52% yang berarti budaya organisasi mempunyai pengaruh sebesar 52% terhadap kepuasan pegawai. sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,362 atau 36,2% yang berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 36,2% terhadap kepuasan karyawan.

Tabel 4. Koefisien Jalur

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,458	2,070		2,153	,034
	Budaya Organisasi	,568	,095	,520	6,005	,000
	Lingkungan Kerja	,359	,086	,362	4,181	,000

a. Dependent Variabel Kepuasan Karyawan

Penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil pengolahan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan total pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terkait adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Total Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Total
		Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	
Budaya Organisasi	27,04%	-	11,07%	38,11%
Lingkungan Kerja	13,10%	11,07%	-	24,17%
Total				62,2%

Jalur variabel budaya organisasi (X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

1. Pengaruh Langsung variabel budaya organisasi (X1) terhadap kepuasan Karyawan (Y)

$$Pyx1 \times Pyx1 = 0,520 \times 0,520 = 0,2704 \text{ atau } 27,04\%$$

2. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X1) melalui lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan karyawan (Y)

$$(Pyx1 \times rx1x2) \times Pyx2 = (0,520 \times 0,588) \times 0,362 = 0,1107 \text{ atau } 11,07\%$$

3. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan Pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = 13,10% + 11,07% = 24,17%

Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan sebesar 62,2% dan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti beban kerja, motivasi

5. Kesimpulan

Budaya organisasi pada PT. Anugerah Pupuk Lestari berada pada kategori cukup baik. hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah bisa beradaptasi pada budaya PT. Anugerah Pupuk Lestari. Namun masih ada yang kurang pada beberapa aspek yaitu menyimpan peralatan ditempat yang tepat, bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Lingkungan Kerja pada PT. Anugerah Pupuk Lestari berada pada kategori cukup baik. yang artinya bahwa karyawan sudah menjaga lingkungan kerja

dengan cukup baik. Namun masih ada yang kurang pada beberapa aspek yaitu hubungan dan perlakuan pemimpin kepada karyawan dan memberi penghargaan ketika karyawan bekerja dengan baik. Hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan pada PT. Anugerah Pupuk Lestari berada pada kategori cukup baik. Namun masih ada yang kurang pada beberapa aspek yaitu memberikan kesempatan kepada karyawan terlibat pada proyek kreatif dan pekerjaan sesuai kemampuan karyawan. hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. Anugerah Pupuk Lestari, Budaya organisasi berada dalam kategori cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari penelitian verifikasi bahwa budaya organisasi cukup berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, dengan mempunyai budaya organisasi yang baik maka akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. Anugerah Pupuk Lestari, lingkungan kerja berada dalam kategori cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari penelitian verifikasi bahwa lingkungan kerja cukup berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. PT. Anugerah Pupuk Lestari harus lebih memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan dapat merasakan nyaman saat bekerja. Ketika karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja maka mereka akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Anugerah Pupuk Lestari dinilai berpengaruh secara parsial dan simultan karena budaya organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman memberikan kepuasan kepada karyawan dalam pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- [1] Agustina, A. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya. 01(03), 98–112. [http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/58922%0Ahttp://repository.unpas.ac.id/58922/3/BAB II%2C Rev 2020.doc](http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/58922%0Ahttp://repository.unpas.ac.id/58922/3/BAB%2C%20Rev%2020.doc)
- [2] Andriany, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis stie ibbi*, 20(2), 1–77. http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Jurnal_manajemen/article/view/7376
- [3] Ardani, A. A., & Wijono, S. (2022). Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 522–527. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.377>
- [4] Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional di Kota Bandung. *JIMEA: Jurnal Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 4(2), 1-. Retrieved from <https://core.ac.uk/reader/327119850#related-papers>
- [5] Baribin, D. P., & Cici Bela Saputri. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- [6] Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 417. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18241>
- [7] Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- [8] Eko Boedhi Santoso, Nilawati Fiernaningsih, & Rizky Kurniawan Murtiyanto. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Humaniora*, 7(2), 12–15. <https://doi.org/10.33795/jabh.v7i2.7>
- [9] Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. Retrieved from http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- [10] FFxpudjowibowo, Sugandha, & Tholok, F. wato. (2020). pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo) FX. 20(3), 248–258.
- [11] Gilman, Saputra, Lubis, Azahara, Yulanda, & Riofita. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 53–59. Retrieved from <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/11829>
- [12] Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM. In Penerbit Cv. Pena Persada. <https://lemlit.unpas.ac.id/wp-content/uploads/2021/06/Lingkungan-Organisasi-dan-Etos-Kerja-Dalam-MSDM.pdf>
- [13] Kharismawan, S., Sasmita, J., & Indarti, S. (2019). Pengaruh budaya dan komitmen terhadap motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan pt. sindora seraya di bagan siapi-api. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XI(1), 229–241.
- [14] Lourens, A., & Pudjo, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Grafis Indonesia. 1(2).
- [15] Michella, M., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh Penghargaan, Lingkungan Kerja, dan Hubungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 987–996. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i4.20562>

- [16] Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(06), 825–829. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298>
- [17] Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- [18] Noviyanti, K., & Sundari, O. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 109–124.
- [19] Nurhadi. (2022). Pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan.
- [20] Praditya, R. A. (2022). Peran Mediasi Budaya Organisasi Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review. *Journal, International of Social, Policy and Law*, 03(01), 29–34. Retrieved from <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/97>
- [21] Rangkuti, Z., Slamet, W., Silitonga, H., & Afriansyah, D. (2023). TERHADAP kepuasan kerja karyawan pt arco quality. 6(1), 96–106.
- [22] Rosento, Yulistria, R., & Handayani, E. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Ekspres-sindo Jakarta. *Swabumi*, 10(2), 121–131. <https://doi.org/10.31294/swabumi.v10i2.12370>
- [23] Sugiastika, M. M. P., Rachman, M. M., & Sulistyawan, E. (2022). Pengaruh budaya kerja dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan pt. Pelindo iii tanjung perak surabaya. *Journal of ...*, 3(1), 169–177. <https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/view/5334%0Ahttps://jurnal.unip asby.ac.id/index.php/jsbr/article/download/5334/3754>
- [24] Suhali, A., & Amelia, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 308–314. <https://doi.org/10.58344/jii.v1i4.45>
- [25] Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- [26] Waworundeng, T., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 2021.
- [27] Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- [28] William, R. V., & Tutu, or B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1).
- [29] Yudo, D. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Perbanas Institute*, 4, 4.
- [30] 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), 29–44. Retrieved from <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>
- [31] Yuliawan, E., & Nurrohman, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Orion Cyber Internet. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 11(1), 37–50. <https://doi.org/10.55601/jwem.v11i1.768>
- [32] Sumarsan. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 51(1), 1–15.