



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. OMYRA GLOBAL RESOURCES

Yudho Purnomo^{1*}, Sugiarto², Cici Prastiwi³

email¹yudhocendekiaku@gmail.com ; email² sugiep3m@gmail.com ;

email³ prastiwiziev@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Karya Utama

*Email korespondensi penulis : yudhocendekiaku@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan atau rasa senang yang dialami oleh seorang individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi lingkungan kerja, budaya organisasi dan supervisi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Omyra Global Resources. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner, observasi dan studi pustaka. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 67 orang.. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif. Hasil penelitian dengan uji f diperoleh nilai f hitung sebesar 13,149 > f tabel 2,75 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya lingkungan kerja, budaya organisasi dan supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Omyra Global Resources. Kesimpulannya adalah semua variabel berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Omyra Global Resources.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengawasan, Kepuasan Kerja
JEL : M2, N3

LATAR BELAKANG

Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan pengawasan merupakan faktor-faktor yang mempunyai peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti kondisi fisik, peralatan, dan interaksi antar karyawan di tempat kerja. budaya organisasi mengacu pada prinsip, norma, dan sikap yang diterapkan oleh suatu organisasi. Sementara pengawasan mengacu pada proses melacak dan mengawasi tindakan karyawan. Persepsi karyawan tentang tempat kerja mereka, budaya organisasi, dan tingkat pengawasan yang ada dalam organisasi merupakan semua faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

Banyak penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada banyak faktor dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Penelitian (Hariani & Rahman Al Hakim, 2021) mendapatkan hasil lingkungan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Pratama et al., 2023) mendapatkan hasil budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, kepemimpinan demokratis memengaruhi kepuasan kerja karyawan. (Sulistyawati & al, 2022) mendapatkan hasil lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, fenomena ini masih perlu diteliti lebih lanjut dalam berbagai jenis organisasi di konteks organisasi lain, seperti CV. Omyra Global Resources, yang bergerak dalam bidang ekspor briket.



CV. Omyra Global Resources adalah perusahaan yang telah beroperasi dalam waktu yang cukup lama dan memiliki sejumlah karyawan yang bekerja dalam berbagai divisi. Seiring dengan perubahan dinamika bisnis dan tuntutan pasar yang semakin kompetitif, perusahaan ini mungkin telah mengalami perubahan dalam lingkungan kerja, Hasil observasi di lapangan menunjukkan kondisi ruang kerja yang saat ini sudah tidak memadai kuantitas bahan baku dan bahan jadi, peralatan yang sudah berusia lama, dan fasilitas lainnya yang memengaruhi kenyamanan juga efisiensi karyawan. Lalu perubahan budaya organisasi yang terjadi saat ini, seperti norma-norma dan sikap yang ada di dalam organisasi yang memengaruhi hubungan interpersonal, kolaborasi, dan etika kerja. Dan perubahan dalam hal pengawasan, Sejauh mana pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau manajemen mampu mendukung pencapaian target dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi kepuasan kerja karyawan di CV. Omyra Global Resources. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena ini, perusahaan dapat mengambil tindakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan pandangan umum tentang variabel independen, fenomena yang ada di judul, dan situasi yang terjadi di CV. Omyra Global Resources, maka pemilihan judul skripsi “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV.Omyra Global Resources”. menjadi variabel yang relevan dengan situasi CV.Omyra Global Resources sekarang, karena belum pernah ada penelitian yang dilakukan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan CV.Omyra Global Resources. Penelitian ini akan memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, dapat diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan rekomendasi dan masukan yang berharga bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kondisi kerja dan kepuasan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan harmonis di CV. Omyra Global Resources.

KAJIAN TEORITIS

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawannya merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, walaupun tidak semua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan lebih setia atau berkomitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan yang tidak puas. (Jopanda, 2021), Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Rosmaini & Tanjung, 2019) bahwa, kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Suatu keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal ini, perusahaan berusaha mencari cara untuk membuat karyawan merasa puas saat mereka melakukan pekerjaan yang mereka



berikan. (Hermawan et al., 2019) “adapun indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah, Balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, Berat ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, Sifat pekerjaan monoton atau tidak.”

Karena standar kepuasan kerja setiap karyawan berbeda-beda, tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu pun berbeda. Perusahaan dan manajemen yang baik akan memperhatikan kesejahteraan karyawan mereka dengan menawarkan berbagai cara untuk mempertahankan, memotivasi, dan membuat mereka puas dengan pekerjaan mereka dan memberi mereka kesempatan untuk berkembang. Mendukung pendapat ini (Amiruddin, 2021), motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang penting bagi karyawan dan perusahaan. Dengan adanya motivasi, diharapkan bisa mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif sehingga tujuan perusahaan atau organisasi bisa tercapai dengan baik. (Dr. Drs. Onsardi CHCM Dr. Meilaty Fintariasari, S.E., M.M., 2022), Sebagus apapun potensi yang dimiliki oleh karyawan, tidak akan berkembang kalau tidak dibarengi dengan sistem manajemen sumber daya manusia perusahaan yang bagus pula.

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan pegawai di suatu perusahaan. Merujuk pandangan Andini dalam (Setioningtyas & Dyatmika, 2020), Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu tentang perusahaan, baik internal maupun eksternal, yang dapat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan dampak negatif seperti rendahnya motivasi kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran, tingginya tingkat kesalahan dalam prestasi kerja, dan seringnya turnover. Hal seperti ini sebisa mungkin dihindari karena akan merugikan perusahaan. Jika karyawan merasa senang dengan tempat kerja mereka, mereka diharapkan lebih bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena setiap karyawan menghadapi kondisi dan suasana lingkungan kerja setiap hari, yang mempengaruhi hasil kerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan masalah lingkungan kerja ini. Perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa ikut berkontribusi penuh terhadap tujuan yang ingin dicapai, maka perusahaan dapat merekrut karyawan yang sesuai harapan melalui proses seleksi. Pelatihan kerja membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Namun, semua itu akan sia-sia tanpa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan. Memperkuat pendapat ini (Hermawan et al., 2019), Lingkungan kerja yang nyaman dan mudah untuk bekerja meningkatkan motivasi kerja karyawan. Indikator yang biasa digunakan untuk mengukur lingkungan kerja antara lain suasana tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas tempat kerja.

BUDAYA ORGANISASI

Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, budaya organisasi menjadi faktor yang sangat penting dalam membentuk identitas dan kinerja suatu perusahaan. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma-norma, dan pola perilaku yang mendefinisikan bagaimana individu dalam organisasi berinteraksi, bekerja sama, dan merespons tantangan yang dihadapi oleh perusahaan. Untuk memahami lebih lanjut tentang konsep ini, kita dapat merujuk pada pandangan Jhon dalam (Nurhasanah et al.,



2022), Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dibuat, ditemukan, dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu ketika mereka belajar bagaimana menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal; Hal ini dianggap valid dan valid sehingga anggota baru dapat diajarkan pengetahuan yang benar. Bagaimana mereka mempersepsi, berpikir, dan merasakan terhadap masalah yang mereka hadapi. Dengan adanya budaya kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Diambil dari penelitian (Rizky et al., 2020), Budaya Organisasi digunakan untuk memberikan asumsi implisit pada suatu kelompok sebagai pegangan dan penentuan cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan. Budaya organisasi yang menekankan profesionalisme dengan memastikan standar kualitas tinggi dalam setiap aspek bisnis, mengurangi jarak antara manajemen untuk komunikasi yang lebih terbuka dan kolaboratif, menumbuhkan kepercayaan antara rekan kerja, dan mendorong kerja tim yang efektif untuk mencapai tujuan bersama merupakan indikator penting dalam mengukur budaya organisasi.

PENGAWASAN

Tujuan utama pengawasan adalah untuk memastikan bahwa apa yang direncanakan benar-benar dilaksanakan dan untuk mendeteksi serta mengungkap kelemahan yang teridentifikasi. Mendukung pendapat ini (Arifudin et al., 2020) , menyatakan bahwa Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu, suatu organisasi harus mengupayakan sumber daya manusia yang berkualitas. Terutama pada kemampuan supervisor dalam menangani manajemen teknis sebagai seorang pengawas. Melalui kecermatan mereka dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan, manajer secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi. Karyawan lebih produktif jika manajer menjalankan pekerjaan dengan baik dan memberikan petunjuk yang tepat sesuai dengan prosedur kerja.

Mendukung pendapat ini, (Wahyuni & Frendika, 2022) berpendapat bahwa, Terbentuknya kepuasan kerja pada karyawan secara tegas diidentifikasi dengan bagaimana cara manajer atau atasan memperlakukan karyawan secara wajar. Pengawasan yang efektif memastikan bahwa segala kegiatan dan pekerjaan di dalam organisasi terkoordinasi dengan baik, dilaksanakan tepat waktu, dan dilakukan dengan akurat untuk mencapai hasil yang optimal, merupakan indikator yang di perlukan dalam mengukur pengawasan.

KEPUASAN KERJA

Banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Beberapa temuan penelitian tentang bagaimana kepuasan kerja memengaruhi produktivitas, retensi karyawan, kolaborasi tim dan dampak terhadap inovasi dan kreativitas.

a. Dampak Terhadap Produktivitas

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat, dan berdedikasi pada pekerjaan mereka. Mereka lebih cenderung melakukan lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasilnya adalah peningkatan produktivitas individu dan peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan.



b. Dampak Terhadap Retensi Karyawan

Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka lebih cenderung untuk tetap tinggal di perusahaan. Karena mereka merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka ingin terus bekerja dan berkontribusi. Dengan demikian, organisasi dapat menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan serta *turnover* karyawan.

c. Dampak Terhadap Kolaborasi Tim

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung bekerja sama dan berkolaborasi. Mereka lebih merasa terlibat dan ingin membantu tim dan organisasi secara keseluruhan. Kepuasan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan lingkungan kerja dan meningkatkan kolaborasi di seluruh organisasi.

d. Dampak Terhadap Inovasi dan Kreativitas

Karyawan yang merasa dihargai dan puas cenderung lebih termotivasi untuk membuat sesuatu yang baru, mencoba hal-hal baru, dan menjadi inovatif. Kepuasan karyawan yang tinggi dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan mendorong pengembangan proses atau produk yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis pendekatan kuantitatif, (Kerlinger & Lee, 2000) dalam buku *Foundations of Behavioral Research*, metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah untuk penelitian yang melibatkan pengumpulan dan interpretasi data berdasarkan pengukuran numerik dan analisis statistik. (Neuman, 2014) dalam bukunya *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang memungkinkan peneliti untuk menggambarkan fenomena sosial dengan angka-angka, mengukur hubungan antara variabel, dan menguji hipotesis.

Berdasarkan informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif adalah cara penelitian untuk menguji hipotesis dengan data statistik yang akurat. didasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah yang sudah disebutkan sebelumnya. Maka pendekatan kuantitatif ini peneliti gunakan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan pengawasan pada CV.Omyra Global Resources.

POPULASI DAN SAMPEL

Dalam penelitian, memahami populasi dengan baik sangat penting karena membantu peneliti menentukan subjek atau objek penelitian. (Ghozali, 2014), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV.Omyra Global Resources yang berjumlah 67 orang. Karena penelitian seringkali tidak memungkinkan untuk mengamati atau mengukur seluruh populasi, sampel adalah bagian penting dari penelitian. Dengan memilih sampel yang representatif dengan baik, penelitian dapat memberikan hasil yang dapat digeneralisasi ke seluruh populasi. Diambil dari penelitian (Kerlinger & Lee, 2000) dalam bukunya yang berjudul *Foundations of Behavioral Research*, sampel adalah sejumlah individu atau kasus yang diambil dari populasi atau kelompok yang lebih besar dengan tujuan untuk menentukan karakteristik



atau perilaku populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang dipilih dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, (Arikunto, 2013), Sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. yang akan peneliti jadikan sampel jenuh di dalam penelitian ini, diantaranya 50 Karyawan Harian dan 17 Karyawan Tetap CV.Omyra Global Resources.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil analisis uji validitas menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada Tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel

| Variabel | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|------------------------|---------------------|-----------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | | | |
| LK.1 | 0,602 | 0,000 | VALID |
| LK.2 | 0,643 | 0,000 | VALID |
| LK.3 | 0,590 | 0,000 | VALID |
| LK.4 | 0,475 | 0,000 | VALID |
| LK.5 | 0,672 | 0,000 | VALID |
| LK.6 | 0,735 | 0,000 | VALID |
| Budaya Organisasi (X2) | | | |
| BO.1 | 0,301 | 0,013 | VALID |
| BO.2 | 0,634 | 0,000 | VALID |
| BO.3 | 0,670 | 0,000 | VALID |
| BO.4 | 0,812 | 0,000 | VALID |
| BO.5 | 0,555 | 0,000 | VALID |
| BO.6 | 0,644 | 0,000 | VALID |
| BO.7 | 0,473 | 0,000 | VALID |
| BO.8 | 0,698 | 0,000 | VALID |
| Pengawasan(X3) | | | |
| P.1 | 0,705 | 0,000 | VALID |
| P.2 | 0,606 | 0,000 | VALID |
| P.3 | 0,651 | 0,000 | VALID |
| P.4 | 0,850 | 0,000 | VALID |
| P.5 | 0,686 | 0,000 | VALID |
| P.6 | 0,515 | 0,000 | VALID |
| Kepuasan Kerja(Y) | | | |
| KK.1 | 0,739 | 0,000 | VALID |
| KK.2 | 0,873 | 0,000 | VALID |
| KK.3 | 0,877 | 0,000 | VALID |
| KK.4 | 0,789 | 0,000 | VALID |
| KK.5 | 0,772 | 0,000 | VALID |



| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| KK.6 | 0,765 | 0,000 | VALID |
|------|-------|-------|-------|

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Uji validitas dapat dilakukan menggunakan *Person Correlation* dengan mengukur tingkat signifikansi dari hasil korelasi setiap indikator dengan total indikator, apabila nilai sig. < 0,05 maka variabel tersebut dikatakan valid. Berdasarkan hasil *output* SPSS 22 pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai sig. seluruh indikator dari semua variabel dinyatakan valid karena memiliki sig. < 0,05.

Uji Reliabilitas

Hasil analisis uji validitas menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada Tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------|------------------|------------|
| Lingkungan Kerja | 0,684 | Reliabel |
| Budaya Organisasi | 0,755 | Reliabel |
| Pengawasan | 0,735 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,872 | Reliabel |

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha > 0,60. Berdasarkan hasil *output* SPSS 22 pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel lingkungan kerja yaitu 0,684 > 0,60. nilai Cronbach's Alpha pada variabel budaya organisasi yaitu 0,755 > 0,60. . nilai Cronbach's Alpha pada variabel pengawasan yaitu 0,735 > 0,60 Dan nilai Cronbach's Alpha pada variabel kepuasan kerja yaitu 0,872 > 0,60. Sehingga seluruh nilai Cronbach's Alpha pada variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60, artinya keseluruhan variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

(Ghozali, 2018) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, data dapat dikatakan normal apabila nilai Sig. > 0,05. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas

| Asymp. Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|------------------------|------------|
| ,060 ^c | Normal |

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,06, yang berarti lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.



Uji Multikolinearitas

(Ghozali, 2018) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan uji TOL dan VIF, data dapat dikatakan tidak terkena gejala multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10,00$. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Lingkungan Kerja | ,611 | 1,636 |
| Budaya Organisasi | ,738 | 1,354 |
| Pengawasan | ,652 | 1,534 |

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,611 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,636 < 10$, variabel independen budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,736 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,354 < 10$, dan variabel independen pengawasan memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,652 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,534 < 10$ maka dapat dikatakan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak terkena gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedestisitas

(Ghozali, 2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Glejser, data dapat dikatakan tidak terkena gejala heteroskedastisitas apabila masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikan $> \alpha 0,05$ (dengan dependen variabel yang sudah ditransform). Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Signifikansi |
|-------------------|--------------|
| Lingkungan Kerja | ,751 |
| Budaya Organisasi | ,554 |
| Pengawasan | ,324 |

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0,751 > 0,05$, sehingga variabel lingkungan kerja tidak terkena gejala heteroskedastisitas. variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi $0,554 \geq 0,05$, sehingga variabel budaya organisasi tidak terkena gejala heteroskedastisitas. Sedangkan variabel pengawasan memiliki nilai signifikansi $0,324 > 0,05$ sehingga variabel pengawasan tidak terkena gejala heteroskedastisitas.



Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan variabel bebas (X) secara serentak terhadap variabel tidak bebas (Y). Hasil analisis untuk persamaan regresi Linear berganda dengan menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada Tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4. 15 Hasil Persamaan Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | |
|-------------------|-----------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| (Constant) | 1,816 | 3,432 |
| Lingkungan Kerja | ,292 | ,146 |
| Budaya Organisasi | ,240 | ,109 |
| Pengawasan | ,321 | ,152 |

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.15 maka dapat ditulis persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,816 + 0,292 X_1 + 0,240 X_2 + 0,321 X_3$$

Penjelasan dari persamaan Regresi Linear Berganda tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 1,816, artinya bahwa Lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengawasan bernilai 0, maka kepuasan kerja bernilai 1,816 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja bernilai 0,292, artinya bahwa jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka dapat menyebabkan peningkatan variabel kepuasan kerja senilai 0,292 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Budaya organisasi 0,240, artinya bahwa jika Budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka dapat menyebabkan peningkatan variabel Kepuasan kerja senilai 0,240 satuan.
4. Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan 0,321, artinya bahwa jika Pengawasan mengalami kenaikan 1 satuan, maka dapat menyebabkan peningkatan variabel Kepuasan kerja senilai 0,321 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Hasil Uji t (Uji Parsial) dapat dilihat pada Tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4. 16 Hasil Uji T

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1,816 | 3,432 | | ,529 | ,599 |
| Lingkungan kerja | ,292 | ,146 | ,254 | ,2,007 | ,049 |
| Budaya organisasi | ,240 | ,109 | ,253 | 2,201 | ,031 |
| Pengawasan | ,321 | ,152 | ,258 | 2,109 | ,039 |

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023



Nilai t table dengan derajat bebas (df) adalah $t \text{ tabel} = t (\alpha/2; n - k - 1) = t (0,025; 63) =$ sehingga didapat nilai t tabel sebesar 1,998, dengan hasil uji t sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Berdasarkan perhitungan tabel di atas variabel lingkungan kerja didapat nilai t hitung sebesar $2,007 > t \text{ tabel } 1,998$ dan nilai sig $0,49 < 0,05$ artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Budaya Organisasi

Berdasarkan perhitungan tabel di atas variabel budaya organisasi didapat nilai t hitung sebesar $2,201 > t \text{ tabel } 1,998$ dan nilai sig $0,031 < 0,05$ artinya variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengawasan

Berdasarkan perhitungan tabel di atas variabel pengawasan didapat nilai t hitung sebesar $2,109 > t \text{ tabel } 1,998$ dan nilai sig $0,039 < 0,05$ artinya variabel pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji F (Uji Simultan)

Uji f bertujuan untuk melihat secara simultan atau bersama variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui F tabel adalah

$$Df 1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$Df 2 = n - k = 67 - 4 = 63$$

Sehingga didapat nilai f tabel sebesar 2,75. Hasil uji f dapat dilihat pada Tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 4. 17 Hasil Uji F

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 249,940 | 3 | 98,313 | 13,149 | ,000 ^b |
| | Residual | 471,060 | 63 | 7,477 | | |
| | Total | 766,000 | 66 | | | |

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar $13,149 > f \text{ tabel } 2,75$ dan nilai signifikansi pada Uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan seluruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengawasan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi = R² (Koefisien korelasi pangkat dua) ialah besarnya sumbangan/andil (share) dari X terhadap variasi (naik turunnya) Y. Hasil dari analisis untuk mengetahui jumlah R² dapat dilihat pada Tabel 4.18 di bawah ini:

Tabel 4. 18 Hasil Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,621 ^a | ,385 | ,386 | 2.734 |

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023



Berdasarkan Tabel 4.18 maka menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengawasan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,386 atau 38,6%, sedangkan sisanya 61,4% dijelaskan oleh variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Hasil pembahasan masing-masing variabel mengenai uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja CV.Omyra Global Resources.

Berdasarkan hasil Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,007 > t$ tabel $1,998$ dan nilai sig $0,49 < 0,05$ sehingga hipotesis 1 (H1) diterima. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV.Omyra Global Resources. Berdasarkan hasil observasi, seiring dengan perubahan dinamika bisnis dan tuntutan pasar yang semakin kompetitif membuat perusahaan CV.Omyra Global Resources mengalami perubahan dalam lingkungan kerja, seperti meningkatnya ketersediaan bahan baku di gudang akan tetapi dengan meningkatkan ketersediaan bahan baku perusahaan dapat mengurangi hambatan produksi. Faktor lain yang membuat sebagian besar karyawan CV.Omyra Global Resources merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada, di sebabkan karena sarana dan prasarana tempat kerja sudah cukup memadai untuk mereka seperti tempat beribadah yang ber AC, *rest area* untuk istirahat karyawan yang luas, dispenser air yang di sediakan di sudut area masing-masing divisi, dan ruang loker yang aman. Kemudian hubungan dengan rekan kerja terjalin baik karena mayoritas karyawan di CV.Omyra Global Resources berasal dari daerah tempat tinggal yang sama sehingga memiliki ikatan emosional, bahasa dan kebiasaan yang sejalan. Fasilitas kerja juga bisa mereka gunakan dengan mudah, seperti fasilitas kesehatan, obat-obatan, komputer, printer, dll. Untuk peralatan dan mesin yang berusia lama, perusahaan menginvestasikan dalam peremajaan peralatan. Sehingga semakin baik lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV.Omyra Global Resources.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sartika et al., 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja CV.Omyra Global Resources.

Berdasarkan hasil Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar $2,201 > t$ tabel $1,998$ dan nilai sig $0,31 < 0,05$ sehingga hipotesis 1 (H1) diterima. Hal ini berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV.Omyra Global Resources.

Berdasarkan hasil observasi, CV.Omyra Global Resources yang sudah berdiri lebih dari 1 dekade ini mengalami perubahan budaya organisasi seperti prinsip yang di pegang perusahaan, hal ini disebabkan karena pergantian kepemimpinan di tingkat lapisan divisi dimana pemimpin divisi baru melakukan pendekatan manajemen yang berbeda untuk mengelola divisinya. Hal ini menjadi pendorong utama budaya organisasi yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor lain yang membuat sebagian besar



karyawan CV.Omyra Global Resources merasa puas dengan Budaya Organisasi yang ada, di sebabkan strategi baru yang dikelola pengurus SDM dalam manajemen karyawan dan pengembangan budaya organisasi. Seperti pemilihan karyawan terbaik sebagai penghargaan karyawan setiap bulan, sehingga karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak yang positif pada perusahaan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Budaya organisasi baru, mendorong kerja sama dan integrasi tim, sehingga hubungan rekan kerja yang lebih positif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Lalu pemimpin perusahaan seringkali melibatkan peningkatan komunikasi internal dan transparansi. Karyawan menjadi lebih merasa terlibat dan diinformasikan tentang tujuan, visi, dan rencana perusahaan. Hal ini meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa memiliki pemahaman yang lebih baik tentang peran mereka dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV.Omyra Global Resources.

Penelitian ini mendukung penelitian dari (Subanar, 2016) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV.Abankirenk Yogyakarta.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja CV.Omyra Global Resources.

Berdasarkan hasil Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa variabel Pengawasan memiliki nilai t hitung sebesar $2,109 > t$ tabel $1,998$ dan nilai sig $0,39 < 0,05$ sehingga hipotesis 1 (H1) diterima. Hal ini berarti variabel Pengawasan berpengaruh secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV.Omyra Global Resources. Berdasarkan hasil observasi, pengawasan di CV.Omyra Global Resources membuat sebagian karyawan merasa puas karena pengawas memberikan kewenangan yang tepat kepada karyawan sesuai ukuran standar pekerjaan, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan mereka. Karyawan yang merasa memiliki peran signifikan atas pekerjaan mereka cenderung lebih puas. Pengawasan terhadap kehadiran tepat waktu dan hasil pekerjaan dilakukan dengan adil dan konsisten. Sehingga semua karyawan merasa diperlakukan sama. Hal ini dapat menciptakan rasa adil dan meredakan konflik yang mungkin muncul. Pengawasan yang diciptakan juga tidak membuat tekanan atau ketegangan yang berlebihan. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pengawasan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV.Omyra Global Resources. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian penelitian (Sartika et al., 2022) yang menyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja CV.Omyra Global Resources.

Berdasarkan Uji f (Uji Simultan) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan sebesar 38,6% terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja hal ini terbukti dari pengujian f yang memiliki nilai f hitung sebesar $13,149 > f$ tabel $2,75$ dan nilai sig sebesar $0,000$ lebih kecil dari nilai alpha $0,05$ sehingga hipotesis 3 (H3) diterima.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini setuju apabila Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan CV.Omyra Global Resources. Sehingga semakin baik Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan



Pengawasan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan CV.Omyra Global Resources.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sartika et al., 2022) dan (Subanar, 2016) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Parimita et al., 2013) dan (Sumaeni et al., 2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV.Omyra Global Resources. Pada variabel Lingkungan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat tinggi di pengaruhi oleh indikator hubungan dengan rekan kerja, dimana rata-rata karyawan merasa menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lain di perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja terendah di pengaruhi oleh indikator suasana kerja, dimana sarana dan prasarana di tempat kerja belum secara maksimal mendukung dan memadai pekerjaan karyawan.
2. Variabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV.Omyra Global Resources. Pada variabel Budaya organisasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat tinggi di pengaruhi oleh indikator profesionalisme, dimana rata-rata karyawan merasa di tuntut bekerja secara profesional di tempat kerja. Sedangkan kepuasan kerja terendah di pengaruhi oleh indikator integritas, dimana rata-rata karyawan belum merasakan bangga dan di hargai oleh perusahaan.
3. Variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV.Omyra Global Resources. Pada variabel pengawasan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat tinggi di pengaruhi oleh indikator tepat waktu, dimana rata-rata karyawan merasa kehadiran tepat waktu merupakan pengawasan penting bagi pimpinan. Sedangkan kepuasan kerja terendah di pengaruhi oleh indikator terkoordinasi, dimana rata-rata karyawan belum merasakan adanya pengarahan yang sesuai dengan pengukuran atau penilaian terhadap standar pekerjaan.
4. Variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV.Omyra Global Resources. Pada variabel Kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat tinggi di pengaruhi oleh indikator kepuasan, dimana rata-rata karyawan merasa puas karena setiap kpekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Sedangkan kepuasan kerja terendah di pengaruhi oleh indikator kesesuaian, dimana rata-rata karyawan merasakan ketidaksesuaian dengan latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang mereka miliki dengan bidang pekerjaan.



SARAN

Berdasarkan analisis, pembahasan, dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Agar Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan lebih baik lagi sebaiknya CV.Omyra Global Resources selalu evaluasi secara berkala, memantau perubahan dan menilai dampak perbaikan yang diimplementasikan. Sehingga benar-benar mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dan dapat meneliti variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Misalnya implementasi Gaji, Insentif, Pengembangan Karir, Apresiasi Kerja dan Motivasi. Ini dapat membantu mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, A. Bin. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis TanjungPinang*, 4(2), 159–164.
- Arifudin, O., Tanjung, R., Junaidi, & Hendar. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 1–8.
file:///C:/Users/user/AppData/Local/Mendeley Ltd./Mendeley Desktop/Downloaded/Arifudin et al. - 2020 - Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media.pdf
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (cetakan 14). PT Rineka Cipta.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT.Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Dhona, D. A. E. (2015). Hubungan Pengawasan Yang Dilakukan Pimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 3(1), 291–298.
<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/5195>
- Dr. Drs. Onsardi CHCM Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M., M. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
file:///D:/Kuliah STIE CKU/558898-manajemen-sumber-daya-manusia-strategi-m-a745c1e2.pdf
- Ghozali. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (edisi 4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Handoko T. Hani.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (cetakan 9). Universitas Diponegoro.
http://slims.umn.ac.id//index.php?p=show_detail&id=19545
- Hariani, M., & Rahman Al Hakim, Y. (2021). Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan 1(2): PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen, Bianis, Dan Kewirausahaan*, 1(2), 99–110.
file:///C:/Users/user/Downloads/jurnal mila haryani.pdf



- Hasibuan. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 04(January), 33–42.
- Hermawan, K. D., Haris, I. A., & Suwena, K. R. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Di Kantor Camat Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 386. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20059>
- Jopanda, H. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* Hendri. 6(1). file:///D:/Kuliah STIE CKU/SKRIPSI CICI/JURNAL PENDUKUNG/JURNAL PENDUKUNG 5.pdf
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research* (4th ed). Wadsworth. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=324225>
- Nadzirah, et al. (2021). *Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berhenti Kerja : Kajian Kes Di. 2020*(August), 356–384. file:///D:/Kuliah STIE CKU/jurnal 7.pdf
- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods : qualitative and quantitative approaches* (2nd ed). Allyn and Bacon. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=137755>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- 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) |Vol.*, 4(2), 257–275.
- Pratama, R., Prayekti, P., & Herawati, J. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, Dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Catur Kencana Manajemen Kab. Sleman. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 107–114. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2945>
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105–112. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i2.195>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sartika, D., Guna, P., Gelar, M., Manajemen, S., Program, P., Manajemen, S., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Muhammadiyah Makassar, U. (2022). *Analisis Faktor-Faktor Yang*



- Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar.*
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>
- Subanar, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Abankirenk Yogyakarta. In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 35, Issue 1).
- Sulistyawati, N., & al, S. et. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Sumaeni, HR, S., & Damyanti, F. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Uptd Puskesmas Pondoh Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 6(1), 41–49.
- Wahyuni, D., & Frendika, R. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 11–15. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.856>