

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PT. GARUDA INDONESIA BALIKPAPAN

Reza Dafa Ashar¹, Misna Ariani², Imam Arrywibowo SU³

Universitas Balikpapan¹, Universitas Balikpapan², Universitas Balikpapan³

Pos-el : rezadafaashar0711@gmail.com ²misna.ariani@uniba-bpn.ac.id ³imam@uniba-bpn.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan dengan jumlah 52 orang dimana pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi karena populasinya kurang dari 100. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *outer model*, *inner model*, persamaan dasar dan pengujian *bootstrapping*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,740 memiliki *R-Square* yang baik, berarti variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi adalah sebesar 74%. Sedangkan 26% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Lingkungan Kerja; Motivasi; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Work Environment, Motivation, and Organizational Culture on Job Satisfaction. The type of research used is quantitative research with data collection methods through questionnaires. The population in this study were employees of PT. Garuda Indonesia Balikpapan with a total of 52 people where in this study using the entire population because the population is less than 100. The data analysis method in this study uses outer models, inner models, basic equations and bootstrapping tests. The results showed that the variables of motivation and organizational culture influenced job satisfaction while the work environment did not affect job satisfaction. Based on the results of the analysis, it showed that the R-Square value of 0.740 had a good R-Square, meaning that the job satisfaction variable can be explained by the variables of the work environment, motivation, and organizational culture of 74%. While 26% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: *Work Environment; Motivation; Organizational Culture; Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

PT. Garuda Indonesia sebagai perusahaan penerbangan nasional Indonesia memiliki peran penting dalam menghubungkan Indonesia dengan dunia. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini menghadapi beberapa tantangan, termasuk kepuasan kerja pegawai yang rendah. Hasil Penelitian (Dhani & Ketut, 2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai yang rendah dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai, sehingga mempengaruhi kualitas

layanan yang diberikan kepada pelanggan (Dhani & Ketut, 2023).

PT. Garuda Indonesia Balikpapan menawarkan berbagai jasa, terutama di bidang transportasi udara, baik untuk perjalanan domestik maupun internasional, untuk jasa yang ditawarkan PT. Garuda Indonesia Balikpapan sebagai berikut: penerbangan domestik dan internasional, layanan kelas bisnis dan ekonomi, Garuda Miles, kargo dan pengiriman barang, layanan makanan dan minuman, layanan

penumpang khusus, layanan charter, dan layanan premium. Perusahaan ini memiliki kantor yang berlokasi di kantor cabang gedung BRI lantai 5 Suite 505-A JL. Jend. Sudirman No 40 Kecamatan Balikpapan Kota.

Sumber daya manusia memiliki peran yang semakin krusial dalam mencapai tujuan berbagai jenis organisasi, termasuk organisasi pemerintah, perusahaan swasta, dan perbankan syariah. Jika suatu organisasi menghadapi masalah terkait manajemen sumber daya manusia, hal ini dapat berdampak negatif pada perkembangan dan kinerja organisasi tersebut. Di dalam dunia perbankan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dan strategis. Oleh karena itu, diperlukan tim sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan profesionalitas baik dalam praktik maupun teori untuk menjalankan tugasnya dengan baik (Latifah & Ritonga, 2020).

Adapun tiga faktor utama yang diyakini berperan penting dalam memengaruhi kepuasan karyawan di PT. Garuda Indonesia Balikpapan, yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi. Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan dimana seorang karyawan merasa harapan atau keinginan yang diinginkannya tercapai dengan baik (Dhani & Ketut, 2023). Kepuasan pada pekerjaan akan membuat karyawan bekerja dengan sebuah kemampuan bisa merasakan bagian pada dirinya serta pada ketekunannya pada pekerjaan (Fauzi et al. 2023). Maka dari itu kepuasan karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat berdampak signifikan pada produktivitas, retensi karyawan, moral, dan kinerja keseluruhan perusahaan. menciptakan pengalaman yang positif bagi tamu, yang pada akhirnya akan meningkatkan reputasi dan daya tarik hotel. Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja karyawan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di PT. Garuda Indonesia antara lain: Lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti kebisingan, suhu yang tidak terkendali, atau fasilitas yang kurang, dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan kondisi yang ada lingkungan kerja pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan masih terdapat fasilitas yang kurang untuk mendukung kelancaran pekerjaan karyawan seperti mobil yang tersedia terbatas.

Motivasi pegawai yang rendah dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai antara lain pengakuan, reward, dan kesempatan untuk berkembang. Berdasarkan pengamatan dan wawancara terlihat motivasi pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan dalam bekerja hanya seperti rutinitas saja, tidak ada motivasi untuk mendapatkan kesempatan untuk berkembang.

Budaya organisasi yang tidak kuat dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan mempengaruhi kinerja pegawai. (Jasmine & Edalmen, 2020). Berdasarkan pengamatan terlihat bahwa tidak semua karyawan PT. Garuda Indonesia Balikpapan menjalankan Budaya organisasi yang ada, terutama budaya organisasi Adaptif, terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.

Kepuasan kerja yang rendah dapat memiliki dampak yang signifikan bagi PT. Garuda Indonesia, antara lain: (1) Kinerja pegawai yang rendah: Kepuasan kerja yang rendah dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. (2) Perputaran pegawai yang tinggi: Kepuasan kerja yang rendah dapat mempengaruhi perputaran pegawai, sehingga biaya rekrutmen dan pelatihan

menjadi lebih tinggi. (3) Reputasi perusahaan yang buruk: Kepuasan kerja yang rendah dapat mempengaruhi reputasi perusahaan, sehingga mempengaruhi kepercayaan pelanggan dan pendapatan perusahaan (Tirtowaluyo & Turangan, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Garuda Indonesia Balikpapan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi

yang berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan hal-hal diatas maka hipotesis penelitian ini adalah (1) Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan. (2) Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan. (3) Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garuda Indonesia Balikpapan dengan jumlah 52 orang yang terdiri dari *General Manager* 1 orang, Divisi *Operational and Control* 11 orang, Divisi *Service* 12 orang, Divisi *Cargo*

Operation 14 orang, Divisi *Cargo Sales* 6 orang dan Divisi *Sales* 8 orang, dimana pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel atau teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau disebut juga *Sampling Sensus*/populasi. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *outer model*, *inner model*, dengan menggunakan Smart-PLS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Total keseluruhan responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 responden, dimana partisipasinya adalah laki-laki sebanyak 39 orang dan perempuan sebanyak 13 orang. Partisipasi usia paling banyak 21-30 tahun dengan jumlah 45 responden, 30-40 tahun sebanyak 5 responden, <20 tahun sebanyak 1 responden, >40 tahun sebanyak 1 responden. Pada kriteria pendidikan terakhir paling banyak S1 sebanyak 38 responden, SMA/SMK sebanyak 12 responden, diploma sebanyak 2 responden. Sementara itu pada kriteria lama bekerja paling banyak 1-3 tahun sebanyak 21 responden, <1 tahun sebanyak 20 responden, 4-5 tahun sebanyak 6 responden, <5 tahun sebanyak 5 responden.

Pengukuran Outer Model

Outer model meliputi: 1) *Cronbach's Alpha*; 2) *Composite Reliability*; 3) AVE (*Average Variance Extracted*) yang dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1 Nilai Cronbach's Alpha, dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	AVE
Lingkungan Kerja (X_1)	0,797	0,711
Motivasi (X_2)	0,897	0,708
Budaya Organisasi (X_3)	0,922	0,719
Kepuasan Kerja (Y)	0,930	0,827

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

Berdasarkan pada tabel 1 di atas untuk melihat uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas yang digunakan di penelitian ini menggunakan

uji validitas konvergen, dimana pada tabel 1 menunjukkan untuk nilai AVE pada masing-masing konstruk yaitu lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan telah memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk dalam penelitian ini telah mencapai validitas konvergen yang baik, yaitu setiap instrument yang digunakan pada penelitian ini adalah valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas dapat melihat nilai *cronbach's alpha*, syarat nilai *cronbach's alpha* yang dapat dikatakan baik jika nilainya diatas $> 0,70$. Pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach's alpha* yang nilainya lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model Analysis*)

Analisis selanjutnya melihat *explanatory power* yang dimiliki model atau validitas nomologis, yang dapat dinilai melalui *R-Square* dari konstruk-construct endogen. Dengan menilai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Semakin tinggi nilai *R-Square* berarti model semakin baik dalam memprediksi. Berikut tabel 2 *Inner Model R-Square* :

Tabel 2 Nilai *R-square* (R^2)

Variabel	<i>R-square</i> (R^2)
Kepuasan Kerja (Y)	0,740

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *R-square* (R^2) sebesar 0.740 atau 74,0%. Maka nilai *R-square* (R^2) untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 74,0%, artinya bahwa kemampuan dari variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi didalam menjelaskan variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 74,0%, sedangkan sisanya

sebesar 26,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga nilai *R-square* (R^2) pada variabel Kepuasan Kerja adalah baik karena $0,74 > 0,67$.

Untuk melihat tujuan yang diinginkan pada penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan budaya organisasi (X_3) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan dapat dilihat pada tabel 3 Hasil Uji Hipotesis berikut:

Tabel 3 Hasil Uji *Original Sample*, *T Statistics*, dan *P Values*

	<i>Original Sample</i> (O)	<i>T Statistics</i> (O/STDEV)	<i>P Values</i>
(X_1) - $>$ (Y)	0,165	1,486	0,138
(X_2) - $>$ (Y)	0,375	2,402	0,017
(X_3) - $>$ (Y)	0,449	3,594	0,000

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan hasil *Original Sample*, *T Statistics*, dan *P Values* yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Lingkungan Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-values* sebesar $0,138 > 0,05$ dan memiliki nilai t-statistik $1,486 < t\text{-tabel } 1,96$, maka secara statistik artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki hubungan positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Variabel Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-values* sebesar $0,017 < 0,05$ dan memiliki nilai t-statistik $2,402 > t\text{-tabel } 1,96$, maka

secara statistik artinya variabel Motivasi (X_2) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Variabel Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan. Hasil pengujian menunjukkan nilai p -values sebesar $0,00 < 0,05$ dan memiliki nilai t -statistik $3,594 > t$ -tabel $1,96$, maka secara statistik artinya variabel Budaya Organisasi (X_3) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Lingkungan kerja (X_1) memiliki hubungan positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan. Berdasarkan tanggapan frekuensi responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan sangat setuju dengan presentase paling tinggi yaitu hubungan atasan dengan karyawan, Kerjasama antar karyawan, dan yang paling rendah hubungan rekan kerja setingkat.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pradana & Santoso, 2022), dan (Nurhalifah, Haryana, & Nurminingsih, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tirtowaluyo & Turangan, 2022), (Harianto et al. 2022) dan (Damayanti & Ismiyati, 2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Motivasi (X_2) memiliki hubungan positif dan berpengaruh

signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan. Jika motivasi pegawai meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan. Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap variabel motivasi (X_2) tampak sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan sangat setuju dengan presentase paling tinggi yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan fisiologis, kebutuhan pengetahuan, kebutuhan hubungan sosial dan yang paling rendah kebutuhan aktualisasi diri.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dhani & Ketut, 2023), (Arrywibowo & Rahma, 2020) dan (Paramita Saputra & Ayu Dewi Adnyani, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Andre & Santoso, 2022), (Niam & Syah, 2019) dan (Timotius, Ardi, & Berlianto, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Budaya Organisasi (X_3) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan. Jika Budaya Organisasi pegawai meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan. Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap variabel budaya organisasi (X_3) tampak sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan sangat setuju dengan persentase paling tinggi

harmonis, loyal, kompeten, adaptif, kolaboratif dan yang paling rendah amanah. Hal ini menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi yang harmonis akan menciptakan rasa saling peduli dan menghargai perbedaan sehingga adanya hubungan yang baik antar pegawai dan atasan guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

(Sulistyawati dkk., 2022), (Purnomo & Tri Putranto, 2020) dan (Nofitasari, 2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hamsal, 2021), (Yusuf, Iskandar, & Achmad, 2021) dan (Andi, Sudarno, & Nyoto 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan analisa dan pembahasan pada penelitian ini disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki hubungan positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan, variabel Motivasi (X_2) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan dan variabel Budaya Organisasi (X_3) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka saran yang relevan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan adalah pada variabel Lingkungan Kerja (X_1)

sebaiknya Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja non fisik yang ada terutama hubungan antar rekan kerja setingkat. Untuk meningkatkan lingkungan kerja non fisik perusahaan dapat membuat kebijakan-kebijakan terkait perilaku tidak profesional, intimidasi dan lainnya yang kemungkinan dapat terjadi antar sesama rekan ditempat kerja, pada variabel Motivasi (X_2) Perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi secara teratur terhadap kinerja karyawan untuk membantu mereka berkembang dan meningkatkan kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan. dan pada variabel Budaya Organisasi (X_3) Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan komunikasi internal serta menerapkan sistem pemberian penghargaan atau pengakuan yang adil dan terbuka untuk menghargai kontribusi karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Andi, Sudarno, and Nyoto. 2019. "Effect of Organizational Culture, Work Motivation, and Organizational Commitment on Work Motivation and Performance of Pt. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru." *Kewirausahaan Dan Bisnis* 59(1):59–70.
<https://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/KURS/article/view/454/385>

Andre, Mohamad, and Bowo Santoso.

2022. "J-MAS." *Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya* 7(April):1–6. doi: 10.33087/jmas.v7i1.332.
<http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/332/257>

Arrywibowo, Imam, and Rahma. 2020. "Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keuangan

- Kabupaten Penajam Paser Utara.” *Jurnal GeoEkonomi* 11(2):150–56. doi: 10.36277/geoekonomi.v11i2.125. <https://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/125/57>
- Damayanti, Evi, and Ismiyati. 2022. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru.” *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)* 2(4):151–60. doi: 10.34208/ejmtsm.v2i4.1773. <https://journal.unnes.ac.id/sju/eeaj/article/view/37165/15319>
- Dhani, Ni Kadek Sari Jayanti, and Ida Bagus Ketut. 2023. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung).” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 12(6):602. doi: 10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/101662/50358>
- Fauzi, Achmad, Leonaldi Hutajulu, M. Rijal, Hendrik Moses, Indra Samuel, and Muhammad Sidik. 2023. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja , Beban Kerja , Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis).” *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM)* 1(4):874–85. <https://greenpub.org/JIM/article/view/130/118>
- Hamsal. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja.” 2(1):15–29. <http://www.journal.al-matani.com/index.php/invest/article/view/120/69>
- Harianto, Bambang, Noer Saudiah, Rina Nur Hidayati, and Janes Jainurakhma. 2022. “Hubungan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan.” *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada* 11(1):84–96. doi: 10.33475/jikmh.v11i1.282. <https://ojs.widyagamahusada.ac.id/index.php/JIK/article/view/282/218>
- Latifah, Luluk, and Iskandar Ritonga. 2020. “Systematic Literature Review (SLR): Kompetensi Sumber Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia Daya.” <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jieb/article/view/2763/1700>
- Niam, Jauharun, and Tantri Yanuar Rahmat Syah. 2019. “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan.” *Opsi* 12(2):89. doi: 10.31315/opsi.v12i2.3147. <https://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/opsi>
- Nofitasari, Tiwi. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I).” (857):1–12. <https://eprints.universitaspurabangsaa.ac.id/id/eprint/828/1/TIWI%20NOFITASARI%20175503178%20%28JURNAL%202021%29.pdf>
- Nurani, Nurani, Marlina Marlina, and M. Dicky A S. 2022. “Analisis Kualitas Layanan Dan Inovasi Produk Dengan Menggunakan Structural Equation Model (Studi Kasus Pada PT. Mandiri Utama Finance Tulungagung).” *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis* 7(1):42–53. doi: 10.29407/nusamba.v7i1.16324. <https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/article/view/16324/2674>
- Nurhalifah, Eva, Arif Haryana, and Nurminingsih Nurminingsih. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan

- Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood).” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 11(2):151–67. doi: 10.52643/jam.v11i2.1778. <https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/view/1778/949>
- Paramita Saputra, Made Pradnya, and I. Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2019. “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” 8(1):6961–89. <https://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/8088/1/TIRTA%20DEWI.pdf>
- Pradana, Rizki Agung, and Bowo Santoso. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo.” 4(3):686–99. doi: 10.47467/alkharaj.v4i3.714. <https://journal.laaroiba.com/index.php/alkharaj/article/download/714/659>
- Purnomo, Sigit, and Agung Tri Putranto. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani.” 3(2). <https://jurnalmadani.org/index.php/madani/article/view/120/85>
- Sulistiyawati, Novia, Iwan Kresna Setyadi, and Jubaedah Nawir. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial.” *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi* 3(1):183–97. doi: 10.35912/simo.v3i1.680. <https://repository.upnvj.ac.id/13088/>
- Timotius, Ardi, and Margaretha Pink Berlianto. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Di Rumah Dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di Masa Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada PT. Rajakamar Indonesia.” *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5(7):2554–60. doi: 10.54371/jiip.v5i7.724. <https://jiip.stkipyapisdompui.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/724/666>
- Tirtowaluyo, Evelyn, and Joyce Angelique Turangan. 2022. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo.” 04(03):721–30. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/issue/view/525>
- Yuliani, Tutik, Misna Ariani, Derry Muhammad, and Fahmi Ihsan. 2022. “Analisis Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi.” 18(4):806–15. <https://e-journals2.unmul.ac.id/index.php/INOVASI/issue/archive>
- Yusuf, Irfan, Rusdiah Iskandar, and Gusti Noorlitaria Achmad. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Sektor Mahakam.” *Jurnal Ekonomika : Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah* 10(2):1–24. doi: 10.24903/je.v10i2.1434. <https://journal.uwgm.ac.id/ekonomika/article/view/1224/715>