

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ALFO CITRA ABADI MEDAN

¹Sahat Simbolon, ²Yulia Kristina Simbolon, ³Adrian Babtissay Simbolon

¹Institut Bisnis IT& B Medan

²STIE Harapan Duri

³Universitas Wirahusada Medan

Email : sahats_simbolon@yahoo.com / yuliakristinasimbolon@gmail.com / adrianbolon12@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to describe the influence of organizational culture, organizational commitment and work environment on employee job satisfaction at PT. Alfo Citra Abadi Medan. The population in this study was 72 (seventy two) and the sample was 72 using the census technique. Research respondents are the staff of PT. Alfo Citra Abadi Medan, totaling 72 (seventy two). The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis technique in this study uses validity test, reliability test, descriptive analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, park gleyser test, normality test, multiple linear analysis, multiple linear correlation coefficient test, partial hypothesis test or t test, simultaneous hypothesis test or F test, and calculation of the coefficient of determination. The results of descriptive analysis at PT. Alfo Citra Abadi Medan for organizational culture variable is in good category and for organizational commitment variable and work environment in very good category. Based on the partial analysis, organizational culture and organizational commitment have a positive and significant influence on employee job satisfaction at PT. Alfo Citra Abadi Medan. While the work environment has less influence and is not significant on employee job satisfaction at PT. Alfo Citra Abadi Medan. Simultaneously, organizational culture, organizational commitment and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Alfo Citra Abadi Medan. The contribution of organizational culture, organizational commitment and work environment variables to increase job satisfaction is 79.4%, while the remaining 20.6% is influenced by other variables not examined in this study, such as work discipline, work stress, leadership and others.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Environment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kehidupan di zaman dulu mungkin terasa kurang modern, dapat dilihat dari teknologi yang belum begitu canggih, sarana transportasi yang sulit diakses serta data informasi juga sulit untuk diakses. Contohnya saja, calon pelamar pekerjaan memiliki impian untuk bekerja di perusahaan besar, calon pelamar pekerjaan tidak tahu jam kerja di perusahaan tersebut dari jam berapa ke jam berapa, berapa gaji yang diterima, bagaimana budaya organisasi di perusahaan tersebut, komitmen organisasi juga bagaimana, lalu lingkungan kerja juga sulit kita cari tahu. Mungkin satu-satunya agar dapat mengetahui kondisi internal perusahaan tersebut melalui pelanggan yang pernah bertransaksi disana, pekerja yang in charge didalamnya.

Namun jika dibandingkan dengan zaman sekarang yang bisa dikatakan serba canggih, calon pelamar pekerjaan dapat mengetahui apapun hanya bermodalakan sebuah smartphone dan koneksi internet yang memadai, jika ingin bekerja di sebuah perusahaan, maka dapat langsung mengakses beberapa situs seperti situs perusahaan, yang didalamnya banyak sekali informasi, misalnya ketika calon pelamar pekerjaan ingin bekerja sebagai *Human Resources Development* di sebuah perusahaan, maka di dalamnya sudah tercantum berapa gaji yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut, terkadang juga diselipkan fasilitas yang diberikan perusahaan, seperti bonus tambahan, service charge, kendaraan antar-jemput bagi karyawan yang lokasi rumahnya jauh dari tempat bekerja dan lainnya. Bahkan dapat juga mengakses kondisi internal perusahaan, misalnya budaya organisasi yang dijunjung perusahaan tersebut, apakah visi misi yang dipegang kuat oleh perusahaan, bagaimana komitmen organisasinya, bagaimana lingkungan kerjanya, semua dapat diakses dan cari tahu sendiri, tanpa bertanya kepada yang pernah berhubungan di perusahaan tersebut.

Kemudahan-kemudahan tersebut tentunya memiliki efek yang baik, namun di sisi lain, bisa menjadi boomerang untuk semua pihak yang bersangkutan di perusahaan tersebut. Misalkan, jika perusahaan memperlakukan para karyawan dengan baik, memberikan servis yang baik, insentif dan fasilitas yang cukup, maka citra perusahaan akan terkenal dengan baik. Bahkan situs perusahaan akan menjadi incaran para calon karyawan lainnya untuk berlomba-lomba ingin bekerja di perusahaan tersebut. Namun sebaliknya, jika perusahaan menindas karyawan dan lunturnya komitmen dalam perusahaan tersebut, maka para karyawan akan tidak bertahan lama dan mereka juga akan memprovokasi banyak karyawan lainnya bahkan calon karyawan juga tidak akan mau bekerja di perusahaan tersebut, sehingga citra perusahaan menjadi tidak baik.

Baik buruknya citra sebuah perusahaan dapat dilihat dari beberapa hal. Adanya beberapa perusahaan yang memiliki budaya yang jelas, komitmen yang jelas serta memberikan fasilitas dan pelayanan kepada karyawannya. Misalnya, minimal 1 tahun sekali, perusahaan mengadakan *Outdoor Trip* yang akan membuat karyawan merasa lebih relax setelah masa masa pekerjaan yang berat. Hal ini membuat citra perusahaan menjadi sangat bagus untuk pihak yang ingin terlibat dengan perusahaan tersebut.

Adapun juga perusahaan yang memiliki budaya yang kurang jelas, komitmen yang tidak jelas serta fasilitas dan pelayanan yang kurang memuaskan untuk karyawannya. Misalkan saja dari budaya perusahaan yang sering berubah-ubah menyebabkan karyawan kurang adaptasi dan membut kepuasan kerja karyawan menurun.

Di zaman era digital saat ini, banyak karyawan yang semakin mudah mengakses dalam hal melamar pekerjaan, mencari tahu sumber informasi dan lebih mudah mencari tahu apa yang harus dilakukan ketika mendapatkan pekerjaan yang dituntut oleh atasan.

Namun di sisi lain, di zaman yang serba era digital, ternyata bukan hanya para karyawan atau para pencari kerja yang dituntut dalam sebuah pekerjaan, namun dari pihak organisasi/perusahaan juga dituntut untuk dapat memikat hati para karyawan atau para pencari kerja, supaya di kemudian hari, para karyawan bisa merasa nyaman dan mampu berkontribusi maksimal untuk mencapai apa yang diinginkan organisasi/perusahaan.

Penting sekali sebagai calon pemimpin/calon direktur/calon manager wajib memantapkan apa yang harus dipegang kuat oleh perusahaan yang dipimpin, baik dari visi dan misi perusahaan, budaya organisasi, komitmen organisasi serta lingkungan kerja untuk para karyawan. Sehingga hasil yang diinginkan dapat terlaksana dengan baik dengan bantuan kerjasama dari para karyawan.

Di PT. Alfo Citra Abadi Medan, peneliti melihat beberapa hal yang masih lemah mulai dari budaya perusahaan yang dapat dilihat dari rutinitas dan kedisiplinan karyawan yang belum tepat waktu. Dari sisi komitmen organisasi masih rendah, karena dapat dilihat dari karyawan yang belum memenuhi target pelanggan baru. Lingkungan kerja juga belum maksimal, dari segi fisik, suhu udara dan suara bising masih dikeluhkan para staff, dari segi non fisik, ada hubungan yang kurang baik antar karyawan. Untuk tingkat kepuasan kerja karyawan, karyawan masih mengeluhkan belum puas dengan gaji dan Tunjangan Hari Raya (THR) yang diterima. Hal ini tentunya harus menjadi masukan bagi PT. Alfo Citra Abadi Medan agar dapat lebih baik kedepannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Hari (2019:4), budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan oleh setiap sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Hal ini tentunya juga berlaku di sebuah kelompok sehingga tujuan dari kelompok tersebut dapat tercapai.

Menurut Fahmi (2017:117), budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Menurut Hari (2019:14) adapun karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya:

- Inovatif memperhitungkan resiko

Bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

- b. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail
Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.
- c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai
Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
- d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan
Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
- e. Agresif dalam bekerja
Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila peforma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Peforma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability an skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
- f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja
Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018:86), komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada didalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama.

Menurut Samsuddin (2018:61), komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Menurut Busro (2018:86), indikator komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi:
 - a. kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
 - b. loyalitas terhadap organisasi.
 - c. kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi:
 - a. memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi.
 - b. memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi:
 - a. kemauan bekerja.
 - b. tanggung jawab memajukan organisasi.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti dalam Simbolon (2021:31), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Afandi (2018:70), indikator-indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pencahayaan
Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
- b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

- c. Udara
Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
- d. Suara
Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017:170), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja.

Menurut Edy Sutrisno (2019:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Stephen (2017:121), faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan dapat diketahui melalui lima dimensi dan indikatornya yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
 - b. Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
 - c. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.
2. Gaji/Upah
Gaji/upah yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
 - b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.
 - c. Kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji.
 - d. Kepuasan atas pemberian insentif.
3. Promosi (*promotion*)
Promosi yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan.
 - b. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.
4. Supervisi
Supervisi yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
 - b. Kepuasan atas dukungan moral yang diberikan atasan.
 - c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Di saat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim.
- b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.
- c. Kepuasan dalam bersaing secara sportif.

Kelima indikator diatas, digunakan oleh peneliti untuk mengukur kepuasan kerja, dan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan sebagai penelitian adalah seluruh staff pada PT. Alfo Citra Abadi Medan sejumlah 72 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah dengan metode *non probability sampling* atau sensus. Karena populasi tidak lebih besar dari 100 orang serta memiliki tingkat penilaian yang sama, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada untuk dijadikan sampel. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 72 orang.

Operasionalisasi Variabel

Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent variable*) terdiri dari budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja.
2. Variabel terikat (*dependent variable*) terdiri dari kepuasan kerja.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden dan dokumentasi untuk mengumpulkan data-data dari PT. Alfo Citra Abadi Medan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif.

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan informasi yang diperoleh. Deskriptif ini digunakan untuk mengetahui gambaran budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

2. Analisis Regresi Linear Berganda.

Sugiyono (2016:277), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan analisis regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + \varepsilon$; dimana : Y = Variabel dependen, a = konstanta, b = koefisien regresi, X = variabel independen dan ε = epsilon.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif

Variabel Budaya Organisasi

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Karyawan mampu memberikan perhatian	30	41,67	23	31,94	18	25,00	1	1,39	0	0,00
2.	Karyawan mampu mencegah permasalahan	40	55,55	18	25,00	13	18,06	1	1,39	0	0,00
3.	Karyawan mampu memperhitungkan resiko kerugian	31	43,06	24	33,33	16	22,22	1	1,39	0	0,00
4.	Karyawan mampu menggambarkan ketelitian	36	50,00	15	20,83	13	18,06	1	1,39	0	0,00
5.	Karyawan mampu menggambarkan kecermatan	35	48,61	18	25,00	18	25,00	1	1,39	0	0,00
6.	Karyawan mampu mengarahkan dan memberdayakan karyawan lainnya	43	59,72	15	20,83	13	18,06	1	1,39	0	0,00
7.	Karyawan mampu mencapai tujuan organisasi atau kelompok	31	43,06	21	29,16	19	26,39	1	1,39	0	0,00
8.	Karyawan memiliki kerjasama tim (<i>team works</i>)	48	66,67	16	22,22	7	9,72	1	1,39	0	0,00
9.	Karyawan mampu melakukan supervise dengan baik	48	66,67	15	20,83	5	6,94	4	5,56	0	0,00
10.	Karyawan mampu menghasilkan produktivitas tinggi	31	43,06	17	23,61	23	31,94	1	1,39	0	0,00
11.	Karyawan mampu memenuhi standar	42	58,33	18	25,00	8	11,11	4	5,56	0	0,00
12.	Karyawan mampu memenuhi persyaratan kualifikasi	37	51,39	26	36,11	6	8,33	3	4,17	0	0,00
13.	Karyawan mampu menjaga kondisi kesehatan	13	18,06	45	62,50	9	12,50	5	6,94	0	0,00
14.	Karyawan mampu menjaga kondisi gizi	20	27,78	26	36,11	26	36,11	0	0,00	0	0,00
Total		485	673,62	297	412,49	201	279,17	25	34,72	0	0,00
Rata-rata			48,12		29,46		19,94		2,48		0,00

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju sebesar 48,12%, responden yang menjawab setuju sebesar 29,46%, responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 19,94%, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 2,48% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0,00%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 77,58% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian 70 – 79. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam perusahaan ini dikategorikan baik, akan tetapi dari keseluruhan jawaban responden terdapat masih terdapat 2,48% responden yang menjawab tidak setuju .

Hal ini menunjukkan masih terdapat kelemahan budaya organisasi di PT. Alfo Citra Abadi Medan yaitu karyawan kurang menjaga kondisi kesehatan, karyawan belum melakukan supervisi dengan baik, serta karyawan belum mampu memenuhi standar pekerjaan.

Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Karyawan memiliki kepercayaan yang kuat dan tujuan terhadap organisasi	40	55,55	26	36,11	3	4,17	3	4,17	0	0,00
2.	Karyawan memiliki loyalitas terhadap organisasi	43	59,72	25	34,72	1	1,39	3	4,17	0	0,00
3.	Karyawan memiliki kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi	41	56,94	26	36,11	3	4,17	2	2,78	0	0,00
4.	Karyawan memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi	41	56,94	28	38,89	2	2,78	1	1,39	0	0,00
5.	Karyawan memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi	14	19,44	49	68,06	8	11,11	1	1,39	0	0,00
6.	Karyawan memiliki kemauan bekerja	20	27,78	30	41,66	22	30,56	0	0,00	0	0,00
7.	Karyawan memiliki tanggung jawab memajukan organisasi	19	26,39	38	52,78	12	16,66	3	4,17	0	0,00
Total		218	302,76	222	308,33	51	70,84	13	18,07	0	0,00
Rata-rata			43,25		44,05		10,12		2,58		0,00

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju sebesar 44,05%, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 43,25%, responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 10,12%, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 2,58% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0,00%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 87,30% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara 80 – 100. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dalam perusahaan ini dikategorikan sangat baik, akan tetapi dari keseluruhan jawaban responden terdapat masih terdapat 2,58% responden yang menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan masih terdapat kelemahan komitmen organisasi di PT. Alfo Citra Abadi Medan yaitu karyawan belum memiliki kepercayaan yang kuat dan tujuan terhadap organisasi, karyawan belum memiliki loyalitas terhadap organisasi, serta karyawan belum memiliki tanggung jawab memajukan organisasi.

Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Penerangan yang cukup	36	50,00	28	38,89	7	9,72	1	1,39	0	0,00
2.	Pencahayaannya yang tidak membuat mata lelah	31	43,06	29	40,28	12	16,66	0	0,00	0	0,00
3.	Warna lingkungan mempengaruhi jiwa karyawan	33	45,83	20	27,78	18	25,00	1	1,39	0	0,00
4.	Warna lingkungan yang tepat memberikan ketenangan	28	38,89	36	50,00	6	8,33	2	2,78	0	0,00
5.	Suhu udara dan uap air yang baik	40	55,55	20	27,78	10	13,89	2	2,78	0	0,00
6.	Suara kegaduhan mengganggu tugas karyawan	32	44,44	31	43,06	8	11,11	1	1,39	0	0,00
7.	Suara keras mengganggu tugas karyawan	31	43,06	29	40,28	11	15,27	1	1,39	0	0,00
Total		231	320,83	193	268,07	72	99,98	8	11,12	0	0,00
Rata-rata			45,83		38,30		14,28		1,59		0,00

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju sebesar 45,83%, responden yang menjawab setuju sebesar 38,30%, responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 14,28%, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 1,59% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0,00%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 84,13% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara 80 – 100. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan ini dikategorikan sangat baik, akan tetapi dari keseluruhan jawaban responden terdapat masih terdapat 1,59% responden yang menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan masih terdapat kelemahan lingkungan kerja di PT. Alfo Citra Abadi Medan yaitu kurangnya warna lingkungan yang tepat, kurangnya suhu udara dan uap air yang baik, serta kurangnya penerangan yang cukup.

Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Karyawan puas dengan kesesuaian pekerjaan	20	27,78	32	44,44	18	25,00	2	2,78	0	0,00
2.	Karyawan puas dengan kesesuaian tanggung jawab	17	23,61	39	54,17	15	20,83	1	1,39	0	0,00
3.	Karyawan puas dengan kesesuaian kreatifitas	26	36,11	28	38,89	18	25,00	0	0,00	0	0,00
4.	Karyawan puas dengan kesesuaian gaji	16	22,22	31	43,06	24	33,33	1	1,39	0	0,00
5.	Karyawan puas dengan kesesuaian tunjangan	19	26,39	30	41,67	23	31,94	0	0,00	0	0,00
6.	Karyawan puas dengan kesesuaian prosedur pembayaran gaji	13	18,06	45	62,50	9	12,50	5	6,94	0	0,00
7.	Karyawan puas dengan kesesuaian insentif	28	38,89	28	38,89	15	20,83	1	1,39	0	0,00
8.	Karyawan puas dengan kepuasan promosi	18	25,00	37	51,39	13	18,06	4	5,55	0	0,00
9.	Karyawan puas dengan bantuan teknis	18	25,00	40	55,55	13	18,06	1	1,39	0	0,00
10.	Karyawan puas dengan dukungan moril	19	26,39	34	47,22	19	26,39	0	0,00	0	0,00
11.	Karyawan puas dengan pengawasan	16	22,22	44	61,11	9	12,50	3	4,17	0	0,00
12.	Karyawan puas dengan kerjasama tim	29	40,28	34	47,22	9	12,50	0	0,00	0	0,00
13.	Karyawan puas dengan lingkungan sosial	20	27,78	26	36,11	26	36,11	0	0,00	0	0,00
14.	Karyawan puas dengan persaingan yang sportif	19	26,39	30	41,67	23	31,94	0	0,00	0	0,00
Total		27	386,12	47	663,89	23	324,99	1	25,00	0	0,00
Rata-rata			27,58		47,42		23,21		1,79		0,00

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju sebesar 47,42%, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 27,58%, responden yang menjawab ragu-ragu

sebesar 23,21%, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 1,79% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0,00%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 75% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara 70 – 79. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan ini dikategorikan sangat baik, akan tetapi dari keseluruhan jawaban responden terdapat masih terdapat 1,79% responden yang menjawab tidak setuju.

Hal ini menunjukkan kurangnya kepuasan kerja di PT. Alfo Citra Abadi Medan yaitu karyawan kurang puas dengan prosedur pembayaran gaji, karyawan kurang puas dengan kepuasan promosi, serta karyawan kurang puas dengan pengawasan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Pengaruh Di Antara Variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.408	4.037		-.349	0.728
1 Budaya Organisasi	.189	.099	.152	1.907	0.021
Komitmen Organisasi	1.399	.169	.718	8.285	0.000
Lingkungan Kerja	.146	.147	.085	.998	0.322

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil estimasi data penelitian sebagai berikut:

$$Y = -1,408 + 0,189X_1 + 1,399X_2 + 0,146X_3$$

Nilai konstanta sebesar -1,408 menyatakan bahwa jika nilai $X_1 = 0$, $X_2 = 0$, $X_3 = 0$, maka nilai Y menurun sebesar 1,408. Nilai koefisien regresi budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja adalah positif. Hal ini berarti budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan.

Uji Hipotesis Parsial atau Uji t

Hasil uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Parsial atau Uji t Untuk Pengaruh Variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.408	4.037		-.349	0.728
1 Budaya Organisasi	.189	.099	.152	1.907	0.021
Komitmen Organisasi	1.399	.169	.718	8.285	0.000
Lingkungan Kerja	.146	.147	.085	.998	0.322

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi yaitu 1,907 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu 1,668 atau nilai $sig.t$ untuk variabel budaya organisasi yaitu 0,021 lebih kecil dari $alpha$ 5% (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi yaitu 8,285 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu 1,668 atau nilai $sig.t$ untuk variabel budaya organisasi yaitu 0,000 lebih kecil dari $alpha$ 5% (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel komitmen organisasi. Dengan demikian, secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja yaitu 0,998 lebih kecil dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu 1,668 atau nilai $sig.t$ untuk variabel budaya organisasi yaitu 0,322 lebih besar dari $alpha$ 5% (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menerima H_0 dan menolak H_a untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan.

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F) Variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3079.936	3	1026.645	92.445	<.001 ^b
	Residual	755.175	68	11.106		
	Total	3835.111	71			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 92,445 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,74 yang diperoleh dari *degree of freedom* atau derajat kebebasan (df_1) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan (df_2) = $72 - 3 - 1 = 68$, dan signifikansi 0.001 atau lebih kecil dari $alpha$ 5% (0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian, secara simultan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan.

Perhitungan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.794	3.332

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,794. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel budaya organisasi (X_1), komitmen organisasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Alfo Citra Abadi Medan sebesar 79,4%. Nilai ini berada pada interval 70 – 79 yang menurut Sugiyono (2021) tingkat koefisien ini dinyatakan sebagai hubungan determinasi yang tinggi, sedangkan sisanya sebesar 20,6% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, stres kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

Pembahasan

Untuk variabel budaya organisasi (X_1), terdapat 77,58% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilai 70 – 79. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada PT. Alfo Citra Abadi Medan dikategorikan baik, akan tetapi dari keseluruhan jawaban responden terdapat 2,48% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan masih terdapat kelemahan budaya organisasi di PT. Alfo Citra Abadi Medan yaitu karyawan kurang menjaga kondisi kesehatan, karyawan belum melakukan supervise dengan baik, serta karyawan belum memenuhi standar.

Berdasarkan uji parsial atau uji t dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan. Hal ini dibuktikan bahwa dari nilai $t_{hitung} = 1,907$ dengan signifikansi t sebesar 0,021. Dengan menggunakan signifikansi dan $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,668 dengan $df = n - k = 72 - 4 = 68$. Maka diperoleh $t_{hitung} = 1,907 > t_{tabel}$ sebesar 1,668. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan.

Untuk variabel komitmen organisasi (X_2), terdapat 87,30% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilai 80 – 100. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada PT. Alfo Citra Abadi Medan dikategorikan sangat baik, akan tetapi dari keseluruhan jawaban responden terdapat 2,58% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan masih terdapat kelemahan komitmen organisasi di PT. Alfo Citra Abadi Medan yaitu karyawan belum memiliki kepercayaan yang kuat dan tujuan terhadap organisasi, karyawan belum memiliki loyalitas terhadap organisasi, serta karyawan belum memiliki tanggung jawab memajukan organisasi.

Berdasarkan uji parsial atau uji t dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan. Hal ini dibuktikan bahwa dari nilai $t_{hitung} = 8,285$ dengan signifikansi t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikansi dan $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,668 dengan $df = n - k = 72 - 4 = 68$. Maka diperoleh $t_{hitung} = 8,285 > t_{tabel}$ sebesar 1,668. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan.

Untuk variabel lingkungan kerja (X_3), terdapat 84,13% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilai 80 – 100. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Alfo Citra Abadi Medan dikategorikan sangat baik, akan tetapi dari keseluruhan jawaban responden terdapat 1,59% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan masih terdapat kelemahan lingkungan kerja di PT. Alfo Citra Abadi Medan yaitu kurangnya warna lingkungan yang tepat, kurangnya suhu udara dan uap air yang baik, serta

kurangnya penerangan yang cukup.

Berdasarkan uji parsial atau uji t dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan. Hal ini dibuktikan bahwa dari nilai $t_{hitung} = 0,998$ dengan signifikansi t sebesar 0,322. Dengan menggunakan signifikansi dan $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,668 dengan $df = n - k = 72 - 4 = 68$. Maka diperoleh $t_{hitung} = 0,998 < t_{tabel}$ sebesar 1,668. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan.

Untuk pernyataan variabel kepuasan kerja (Y), terdapat 75% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilai 70 – 80. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Alfo Citra Abadi Medan dikategorikan baik, akan tetapi dari keseluruhan jawaban responden terdapat 1,79% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan kurangnya kepuasan kerja di PT. Alfo Citra Abadi Medan yaitu karyawan kurang puas dengan prosedur pembayaran gaji, karyawan kurang puas dengan kepuasan promosi, serta karyawan kurang puas dengan pengawasan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja menunjukkan bahwa kontribusi dari budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 79,4%. Sedangkan sisanya sebesar 20,6% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, stres kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, untuk variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja pada PT. Alfo Citra Abadi Medan dikategorikan baik, untuk variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja pada PT. Alfo Citra Abadi Medan dikategorikan sangat baik, akan tetapi masih terdapat beberapa kelemahan terkait variabel-variabel yang diteliti tersebut. Kelemahan dari variabel budaya organisasi yaitu karyawan kurang menjaga kondisi kesehatan, karyawan belum melakukan supervise dengan baik, serta karyawan belum memenuhi standar. Kelemahan dari variabel komitmen organisasi yaitu karyawan belum memiliki kepercayaan yang kuat dan tujuan terhadap organisasi, karyawan belum memiliki loyalitas terhadap organisasi, serta karyawan belum memiliki tanggung jawab memajukan organisasi. Kelemahan dari variabel lingkungan kerja yaitu kurangnya warna lingkungan yang tepat, kurangnya suhu udara dan uap air yang baik, serta kurangnya penerangan yang cukup. Kelemahan dari variabel kepuasan kerja yaitu karyawan kurang puas dengan prosedur pembayaran gaji, karyawan kurang puas dengan kepuasan promosi, serta karyawan kurang puas dengan pengawasan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan. Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan. Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F, untuk variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang artinya budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi Medan adalah 79,4%. Hal ini berarti 79,4% variabel kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan

20,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, stres kerja, kepemimpinan dan lain – lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Rohman. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligencia Media.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chaerudin, Ali. 2019. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV Jejak anggota IKAPI.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi”*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faida, Eka, W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hari, Sulaksono. 2019. *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2016. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmadi, Sunariah. 2016. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. 2018. *Perilaku Organisasi Positif*. Cetakan Pertama. Bandung: Tim Redaksi CV Pustaka Setia.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw Hill Companies, Inc.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mowday, R. P., & Steers, R. M. (2009). *Employee Organization Linkage*. Texas: South Western Cengage Learning.
- Mulyadi & W. Winarso. 2020. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurdin & Mahidin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Ridwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition* (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Shaleh, Mahadin. 2018. *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- Simbolon, Sahat. 2021. *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani
- _____. 2022. *Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: Bintang Semesta Media
- Sopiah. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, I. 2018. *Manajemen Produksi*. Edisi Pertama. Jakarta: Gramedia Pustaka.

- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Prenadamedia Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, P. M. 2018. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tobari. 2018. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Prawironegoro, Darsono dan Utari, Dewi. 2016. *Manajemen SDM Abad 21, Edisi Revisi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wittenkamp, Charlotte. 2018. *Building bridge across cultural difference*. Bookboon.com.
- Yusuf, Ria Mardiana, Darman Syarif. 2018. *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Cetakan ke 2. Makassar: CV Nas Media Pustaka.
- 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.
- Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. ISSN 2302-0199. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah.
- Fauziyah, Ana, "Jasa Pengiriman Termurah dan Tercepat 2018", artikel diakses tanggal 15 April 2019, dari <https://www.digination.id>.
- Fauzan, M. O., & Fathiyah. 2017. *J-MAS Vol.2 No.2*, Oktober 2017, 2(2).
- Handaru, A. W., Utomo, T., & Sudiarditha, I. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS "X". *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRSMI)*, 4(1), 116-135.
- Indrasari, Lisa Nur. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Wringinamom Gresik*. Surabaya: Universitas Bhayangkara.
- Indri Lestari, Yeni. 2020. *Pengaruh Tingkat Karakteristik Individu, Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Ponorogo*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Irma, A., & Yusuf, M. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Koesmono, T. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(2), 162-179.
- Lulu Novena Sitinjak. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Purba, Elvitrianim. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu*, *Jurnal Stindo Profesional*, 6 (1) : 1-9.
- Purba, Melia Nesta Br. 2019. *Analisis Budaya Organisasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabanjahe*. Universitas Quality.
- Rachmayuniawati, Y. 2018. *Pengaruh Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pendamping PKH Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya*. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 128-133.
- Ramadhani, I. 2017. *Studi Determinasi Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour*. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(1), 59-67.
- Saiful Bahri. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.

- Setiawan, I., & Khurosani, A. 2018. Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Krakatau Posco di Cilegon banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 1-19.
- Simbolon, Sahat. 2021. Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Cityhall Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 21(2), 224-237.
- Sunarta, S. 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, XVI (2), 63-75.
- Tumbelaka, S. S., Alhabsji, T., & Nimran, U. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention To Leave. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 94-108.
- Zikri Ichsani. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Jasatama Polamedia Bandung. Skripsi(S1) thesis, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.

