

## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong

Dimas Andika

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jalan Surya Kencana No.1  
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia  
[dimasandika772@gmail.com](mailto:dimasandika772@gmail.com)

Ali Zaenal Abidin

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jalan Surya Kencana No 1  
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia  
[alizaenalabidin@unpam.ac.id](mailto:alizaenalabidin@unpam.ac.id)

### Article's History:

Received 24 February 2024; Received in revised form 15 March 2024; Accepted 27 March 2024; Published 1 April 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Andika, D., & Abidin, A. Z. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (2). 280-295. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2224>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Tahu MDS cabang Serpong secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer yaitu observasi dan kuesioner, dan data sekunder yaitu pengumpulan data yang berasal dari studi kepustakaan. Menggunakan Sampling jenuh, sebanyak 60 orang. Metode penilaian menggunakan penilaian skala *likert*. Metode analisis data menggunakan uji Instrumen data, uji asumsi klasik, uji kuantitatif dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik yang berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan persamaan regresi  $Y = 16,834 + 0,363(X_1)$ , nilai koefisien kolerasi 0,418 artinya keduanya memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi 17,5%. Uji hipotesis  $t$  diperoleh nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $3,503 \geq 1,672$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja. Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan persamaan regresi  $Y = 9,879 + 0,540(X_2)$ , nilai koefisien kolerasi 0,568 artinya keduanya memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi 32,3%. Uji hipotesis  $t$  diperoleh nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $5,255 \geq 1,672$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan persamaan regresi  $Y = 3,891 + 0,166X_1 + 0,453X_2$ . Nilai koefisien kolerasi 0,592 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 35,1% sedangkan sisanya 64,9% merupakan faktor-faktor lain. Uji Hipotesis  $f$  diperoleh nilai  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$  ( $15,399 \geq 3,16$ ), dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong. Tangerang Selatan.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

### Pendahuluan dan Kajian Literatur

Sumber daya manusia yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi dengan segala potensi yang dimilikinya. Anggota organisasi sebagai manusia organisasional yang memiliki daya pembangunan dan

mampu memberdayakan sumber-sumber lain yang tersedia dalam organisasi.

Kondisi lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja kerja karyawan yang berada di dalamnya, karyawan yang nyaman terhadap tempat kerjanya secara langsung merasa beda dan produktif dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang nyaman mampu membuat nyaman karyawan dalam mengeluarkan potensi terbaiknya dan memberikan kontribusi yang optimal demi kemajuan perusahaannya dalam jangka panjang.

Lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman membuat karyawan menikmati pekerjaannya, karena mereka menikmati dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa merasa tertekan dan kurang nyaman. Terciptanya lingkungan yang positif adalah salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan dalam menciptakan employee experience. Suasana yang positif akan membentuk komitmen dan kebersamaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara berkeseluruhan. Jika karyawan merasa nyaman dan bahagia, maka seluruh aspek dalam operasional perusahaan akan berlangsung optimal

Berdasarkan hasil observasi sebelum melakukan penelitian maka peneliti mendapat data sebagai berikut:

**Tabel 1 Data Observasi Lingkungan Kerja Fisik (X1) di Pabrik Tahu MDS Serpong 2023**

| No | Pernyataan                             | Fakta dilapangan  |
|----|--|---|
| 1  | Penerangan/Cahaya ditempat Kerja       | Terdapat 70% penerangan yang tidak dinyalakan untuk menghemat daya listrik.   |
| 2  | Bau-bauan ditempat kerja               | Terdapat bau hasil uap pembuatan tahu yang menyebar keseluruh area produksi.  |
| 3  | Kelembaban ditempat kerja              | Kelembabban area kerja sangat terasa, dimana proses produksi tahu menghasilkan uap udara.   |
| 4  | Kebisingan ditempat kerja              | Area kerja cenderung bising karena unit kerja berada di pinggir jalan raya dan pasar.   |
| 5  | Sirkulasi udara ditempat kerja         | Sirkulasi udara tidak menggunakan media pembuangan udara kotor hasil produksi   |
| 6  | Pengaturan Suhu ditempat kerja         | Tidak terdapat pendingin udara baik <i>air conditioner</i> (AC) maupun kipas.   |
| 7  | Tata Warna ditempat kerja              | Tata warna pada ruang produksi terkesan kurang berwarna dan kusam.  |
| 8  | Keamanan dan Kenyamanan ditempat kerja | Keamanan ditempat kerja termasuk cukup dimana dan nyaman terdapat beberapa tenaga pengaman yang menjaga keamanan tempat kerja agar kenyamanan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dapat berjalan dengan nyaman. |

**Sumber : Data hasil observasi di Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong, 2023**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada Pabrik Tahu MDS cabang Serpong masih kurang kondusif. Hal ini terlihat dari adanya 70% penerangan tidak dinyalakan untuk menghemat daya listrik, sehingga proses produksi menggunakan sinar matahari untuk mencukupi pencahayaan ditempat kerja, masih adanya bau dari kegiatan produksi dimana pembuangan udara masih menggunakan media pembuangan limbah udara secara biasa tanpa blower pembuang panas, kelembabban udara hasil dari produksi sangat terasa saat proses pembuatan, kebisingan tempat kerja masih terasa karena tidak adanya peredam atau skat untuk meredakan kebisingan, tidak adanya pengaturan suhu dari unit produksi, dan tata warna tempat produksi cenderung kusam dan tidak adanya pewarnaan tempat kerja yang spesifik.

Menurut Geert Hofstede dalam Wibowo (2010: 15), menyatakan bahwa “budaya organisasi terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya”. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari - hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam

Berdasarkan data Pra-Survey tentang Budaya Organisasi di Pabrik Tahu MDS Serpong 2023 maka dapat di sajikan pada table berikut ini:

**Tabel 2 Pra-survey Budaya Organisasi di Pabrik Tahu MDS Serpong 2023**

| No. | Pernyataan   | Jumlah | Setuju | Tidak Setuju |
|-----|--|--------|--------|--------------|
| 1   | Organisasi saya mendorong karyawan untuk lebih inovatif dan berani memberikan masukan yang bersifat membangun. | 60     | 22     | 38           |
| 2   | Saya selalu di tuntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan Teliti.                                   | 60     | 24     | 36           |
| 3   | Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal.   | 60     | 32     | 28           |
| 4   | Organisasi saya mendorong saya agar bisa mengembangkan kemampuan diri dalam pekerjaan.                         | 60     | 21     | 39           |
| 5   | Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu di selesaikan bersama-sama.                                    | 60     | 18     | 42           |
| 6   | Saya merasa semangat bekerja dengan giat untuk mengungguli teman saya di dalam pekerjaan.                      | 60     | 20     | 40           |
| 7   | Organisasi saya menetapkan standar pekerjaan yang sudah baku dan tidak bisa di ganggu-gugat (quo).             | 60     | 25     | 35           |

**Sumber : Pra-survey di Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong, 2023**

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa beberapa karyawan menjawab setuju dan tidak setuju, jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong masih belum maksimal terutama dalam segi inovasi dan keberanian, perhatian terhadap detail, berorientasi pada manusia, berorientasi kepada tim, maupun agresif dalam persaingan kerja Tidak dapat di pungkiri bahwa produktifitas karyawan juga sangat di pengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukung. Budaya organisasi mempengaruhi emosi dan kebiasaan kerja karyawan tersebut yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh pada prduktifitas karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan perasaan positif terhadap pekerjaannya, yang berasal dari evaluasi setiap karakteristik pekerjaannya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan atas pekerjaannya di tempat dia bekerja. Berikut ini data Pra Survey Kepuasan Kerja di Pabrik Tahu MDS Serpong 2023.

**Tabel 3 Pra-survey Kepuasan Kerja di Pabrik Tahu MDS Serpong 2023**

| No. | Pernyataan  | Jumlah | Setuju | Tidak Setuju |
|-----|---|--------|--------|--------------|
| 1   | Saya merasa puas atas gaji saya untuk kehidupan sehari-hari.                                      | 60     | 28     | 32           |
| 2   | Saya merasa puas atas pekerjaan saya dan ingin memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan saya | 60     | 20     | 40           |
| 3   | Saya yakin jika saya bekerja lebih giat maka karir saya akan meningkat.                           | 60     | 25     | 35           |
| 4   | Saya menyukai gaya kepemimpinan atasan saya.  | 60     | 27     | 33           |
| 5   | Saya senang bekerja dengan rekan saya yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya             | 60     | 23     | 37           |

**Sumber : Pra-survey di Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong 2023**

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa pada pernyataan, beberapa karyawan menjawab sangat setuju dan tidak setuju. karyawan masih ada yang merasa kurang puas atas gajinya, masih merasa kurang menyenangkan pekerjaannya, kurang puas atas karirnya, kepuasan akan atasannya, dan kepuasan bekerja dengan rekan kerjanya. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong masih belum maksimal. Berdasarkan uraian yang sudah di jelaskan maka Peneliti akan melakukan Penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu Mds Cabang Serpong”

### Metodologi Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang akan diteliti, penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam penelitian kuantitatif yang bersifat sebab dan akibat (kausal) dengan variabel dependen (dipengaruhi) yaitu Kepuasan Kerja Karyawan sedangkan variabel independen (mempengaruhi) yaitu Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mencari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut dengan hubungan variabel kausal komparatif yaitu melakukan survei pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong, Tangerang Selatan melalui obeservasi langsung dan penyebaran kuisisioner kepada responden sebagai sumber data.

Tempat penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong, Tangerang Selatan. Alasannya karena untuk memahami pengaruh dari Lingkungan Kerja fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja di Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong, Tangerang Selatan.

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong, Tangerang Selatan berjumlah 60 karyawan. Teknik Pengumpulan Data ini menggunakan Data Primer (Observasi dan Kuisisioner) dan Data Sekunder (*Library Research*).

Teknik Analisis Data pada penelitian ini menggunakan pengujian Data Instrumen (Uji Validitas dan Realibilitas), Uji Asumsi Klasik ( Uji Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas), Uji Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis ( Uji t dan Uji f) dan Koefisien Determinasi.

### Hasil dan Pembahasan

#### Hasil

Pengujian data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan realibilitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Berdasarkan tiap variabel**

|          | Kuesioner  | r hitung | r tabel | Keputusan |
|----------|--|----------|---------|-----------|
| <b>A</b> | <b>Penerangan/ Cahaya</b>  |          |         |           |
| 1        | Penerangan di tempat kerja sudah memadai                               | 0,299    | 0,254   | Valid     |
| 2        | Penerangan ditempat kerja sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan       | 0,464    | 0,254   | Valid     |
| <b>B</b> | <b>Bau-bauan ditempat kerja</b>  |          |         |           |
| 3        | Bau-bauan yang harum di tempat kerja membuat rasa nyaman dalam bekerja | 0,545    | 0,254   | Valid     |
| 4        | Bau-bauan yang haru di tempat  | 0,650    | 0,254   | Valid     |

|          | Kuesioner   | r hitung | r tabel | Keputusan |
|----------|---|----------|---------|-----------|
|          | kerja menambah semangat dalam bekerja                                     |          |         |           |
| <b>C</b> | <b>Kelembaban ditempat kerja</b>  |          |         |           |
| 5        | Kelembaban udara di tempat kerja sudah cukup baik                         | 0,579    | 0,254   | Valid     |
| 6        | Kelembaban udara di tempat kerja sudah cukup nyaman                       | 0,602    | 0,254   | Valid     |
| <b>D</b> | <b>Kebisingan ditempat kerja</b>  |          |         |           |
| 7        | Kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi pekerjaan         | 0,544    | 0,254   | Valid     |
| 8        | Kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan                    | 0,522    | 0,254   | Valid     |
| <b>E</b> | <b>Sirkulasi udara ditempat kerja</b>                                     |          |         |           |
| 9        | Sirkulasi udara di tempat kerja membuat nyaman dalam bekerja              | 0,343    | 0,254   | Valid     |
| 10       | Sirkulasi udara di tempat kerja sudah cukup baik                          | 0,407    | 0,254   | Valid     |
| <b>F</b> | <b>Pengaturan suhu ditempat kerja</b>                                     |          |         |           |
| 11       | Pengaturan suhu di tempat kerja sudah cukup baik                          | 0,283    | 0,254   | Valid     |
| 12       | Pengaturan suhu ditempat kerja sudah cukup nyaman                         | 0,313    | 0,254   | Valid     |
| <b>G</b> | <b>Tata warna ditempat kerja</b>  |          |         |           |
| 13       | Tata warna di tempat kerja sudah cukup baik                               | 0,389    | 0,254   | Valid     |
| 14       | Tata warna ditempat kerja sudah cukup nyaman                              | 0,457    | 0,254   | Valid     |
| <b>H</b> | <b>Keamanan dan kenyamanan ditempat kerja</b>                             |          |         |           |
| 15       | Keamanan dan kenyamanan di tempat kerja sudah cukup baik                  | 0,528    | 0,254   | Valid     |
| 16       | Keamanan dan kenyamanan di tempat kerja sudah cukup aman                  | 0,587    | 0,254   | Valid     |
| No       | Kuesioner   | r hitung | r tabel | Keputusan |
| <b>A</b> | <b>Inovasi dan keberanian mengambil risiko</b>                            |          |         |           |
| 1        | Inovasi dan keberanian mengambil risiko menjadi pendorong dalam pekerjaan | 0,548    | 0,254   | Valid     |
| 2        | Inovasi dan keberanian mengambil risiko untuk                             | 0,556    | 0,254   | Valid     |

|          | Kuesioner  | r hitung | r tabel | Keputusan |
|----------|--|----------|---------|-----------|
|          | kemajuan perusahaan  |          |         |           |
| <b>B</b> | <b>Perhatian terhadap detail</b>   |          |         |           |
| 3        | Perhatian terhadap detail dalam menyelesaikan pekerjaan  | 0,493    | 0,254   | Valid     |
| 4        | Perhatian terhadap detail untuk mendapat hasil pekerjaan yang optimal                            | 0,331    | 0,254   | Valid     |
| <b>C</b> | <b>Berorientasi kepada hasil</b>   |          |         |           |
| 5        | Berorientasi kepada hasil merupakan nilai utama dalam penilaian kinerja perusahaan               | 0,423    | 0,254   | Valid     |
| 6        | Berorientasi kepada hasil merupakan focus utama dalam pekerjaan                                  | 0,576    | 0,254   | Valid     |
| <b>D</b> | <b>Berorientasi kepada manusia</b>   |          |         |           |
| 7        | Berorientasi kepada manusia adalah sikap perusahaan dalam dalam memajukan sumber daya manusianya | 0,368    | 0,254   | Valid     |
| 8        | Berorientasi kepada manusia adalah nilai penting dalam mengembangkan organisasi                  | 0,463    | 0,254   | Valid     |
| <b>E</b> | <b>Berorientasi kepada tim</b>   |          |         |           |
| 9        | Berorientasi kepada tim merupakan kunci sukses kesuksesan pekerjaan                              | 0,332    | 0,254   | Valid     |
| 10       | Berorientasi kepada tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu unit             | 0,575    | 0,254   | Valid     |
| <b>F</b> | <b>Agresif</b>   |          |         |           |
| 11       | Agresif dalam merintis berkarir  | 0,328    | 0,254   | Valid     |
| 12       | Agresif dalam mencapai target kerja  | 0,342    | 0,254   | Valid     |
| <b>G</b> | <b>Stabil</b>  |          |         |           |
| 13       | Kestabilan intensitas pekerjaan merupakan prioritas organisasi                                   | 0,671    | 0,254   | Valid     |
| 14       | Kestabilan standar pekerjaan sudah baku dan tidak bisa di ganggu-guggat (quo).                   | 0,473    | 0,254   | Valid     |

| No       | Kuesioner  | r hitung | r tabel | Keputusan |
|----------|--|----------|---------|-----------|
| <b>A</b> | <b>Kepuasan atas gaji</b>                                  |          |         |           |
| 1        | Kepuasan atas gaji sudah cukup baik                        | 0,501    | 0,254   | Valid     |
| 2        | Kepuasan atas gaji sudah cukup untuk kehidupan sehari-hari | 0,602    | 0,254   | Valid     |
| <b>B</b> | <b>Kepuasan atas pekerjaan</b>                             |          |         |           |
| 3        | Kepuasan atas pekerjaan cukup nyaman                       | 0,751    | 0,254   | Valid     |
| 4        | Kepuasan atas pekerjaan sudah baik                         | 0,687    | 0,254   | Valid     |
| <b>C</b> | <b>Kepuasan atas promosi</b>                               |          |         |           |
| 5        | Kepuasan atas promosi yang diberikan perusahaan sudah baik | 0,627    | 0,254   | Valid     |
| 6        | Kepuasan atas promosi dari perusahaan sudah nyaman         | 0,580    | 0,254   | Valid     |
| <b>D</b> | <b>Kepuasan atas sikap atasan</b>                          |          |         |           |
| 7        | Kepuasan atas rekan kerja yang suka membantu pekerjaann    | 0,637    | 0,254   | Valid     |
| 8        | Kepuasan atas rekan kerja cukup baik                       | 0,536    | 0,254   | Valid     |
| <b>E</b> | <b>Kepuasan atas rekan kerja</b>                           |          |         |           |
| 9        | Kepuasan atas rekan kerja yang suka membantu pekerjaan     | 0,571    | 0,254   | Valid     |
| 10       | Kepuasan atas rekan kerja cukup baik                       | 0,517    | 0,254   | Valid     |

**Sumber : Data Diolah (2023)**

Berdasarkan data tabel diatas seluruh pertanyaan diperoleh  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  (0,254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian

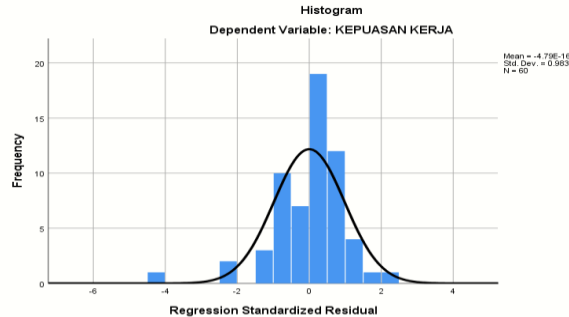
**Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas Variabel Independen dan Dependen**

| Variabel                    | Cronbach's Alpha | Standar Cronbach's Alpha | Keputusan |
|-----------------------------|------------------|--------------------------|-----------|
| Lingkungan Kerja Fisik (X1) | 0,752            | 0,60                     | Reliabel  |
| Budaya Organisasi (X2)      | 0,719            | 0,60                     | Reliabel  |
| Kepuasan Kerja (Y)          | 0,799            | 0,60                     | Reliabel  |

**Sumber : Data Diolah (2023)**



. Berdasarkan pada pengujian tabel reabilitas , menunjukan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik(X1), Budaya Organisasi(X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan(Y) dinyatakan reliabel, hal dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Apha* > 0,60.



**Gambar 1. Grafik Histogram Uji Normalitas**  
Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan pada gambar 1 diatas menunjukan bahwa data dapat dikatakan normal, karna kurva tidak condong ke kiri maupun kanan, namun cenderung ditengah dan berbentuk seperti lonceng. Analisis lebih lanjut dengan menggunakan *normal probabilitas plot off regression standardized residual* (P-Plot). Distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Jika distribusi data normal makan garis yang akan menghubungkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

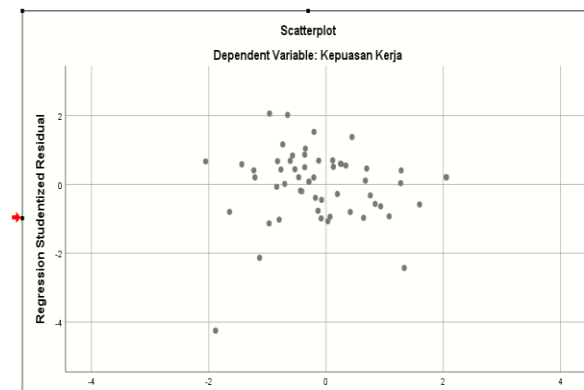
**Tabel 6. Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup>             |                        |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                                       |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      | Collinearity Statistics |       |
| Model                                 |                        | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
| 1                                     | (Constant)             | 3.891                       | 6.971      |                           | .558  | .579 |                         |       |
|                                       | Lingkungan Kerja Fisik | .166                        | .105       | .191                      | 1.575 | .121 | .774                    | 1.292 |
|                                       | Budaya Organisasi      | .453                        | .115       | .477                      | 3.932 | .000 | .774                    | 1.292 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja |                        |                             |            |                           |       |      |                         |       |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari hasil tabel diatas 6 menunjukan hasil tolerance Lingkungan Kerja Fisik(X1) adalah sebesar 0,774 dan Budaya Organisasi(X2) adalah sebesar 0,774  $\geq$  dari 0,10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas X1 dan X2 di nyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil VIF untuk X1 sebesar 1,292 dan X2 sebesar 1,292  $\leq$  10,00 sehingga variabel X1 dan X2 dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.



**Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Grafik Scatterplot**



Sumber: Data Diolah (2023)

Dari hasil gambar 2 diatas, titik-titik grafik *Scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian tidak terdapat gangguan heterokedastisitas pada model, regresi ini layak digunakan untuk penelitian.

**Tabel 7. Uji Autokolerasi Interpretasi Uji Durbin Watson**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .592 <sup>a</sup> | .351     | .328              | 5.516                      | 1.775         |

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7, model regresi ini tidak ada autokolerasi hal ini di buktikan dengan nilai *Durbin Watson* sebesar 1,775 yang berada pada interval 1,550-2,460

Tabel 6 hasil pengujian model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,280 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460. Kemudian akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel (n) = 76 responden, serta banyaknya variabel (k) = 2. Maka diperoleh nilai DL = 1,5740 dan nilai DU = 1,6819 sehingga diperoleh nilai 4-DU = 4 – 1,6819 = 2,318. Hal tersebut sesuai dengan syarat pengambilan keputusan tidak terdapat autokorelasi dimana nilai DU < DW < 4-DU maka 1,6819 < 2,280 < 2,318 dengan begitu tidak terdapat autokorelasi.

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                        |                             |            |                           |      |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant)             | 3.891                       | 6.971      |                           | .558 |
|                           | Lingkungan Kerja Fisik | .166                        | .105       | .191                      | .121 |
|                           | Budaya Organisasi      | .453                        | .115       | .477                      | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah(2023)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat di peroleh persamaan regresi yaitu:  $Y = 3,891 + 0,166X_1 + 0,453X_2$  Yang memiliki arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta a = 3,891 artinya jika variabel lingkungan kerja fisik(X1) dan budaya organisasi(X2) tidak dimasukan dalam penelitian ini maka kepuasan kerja(Y) akan memiliki penurunan sebesar 3,89%.
2. Nilai koefisien X1 = 0,166 artinya jika variabel lingkungan kerja fisik ditingkatkan lebih baik lagi maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,16%.
3. Nilai koefisien X2 = 0,453 artinya jika variabel budaya organisasi ditingkatkan 1% lebih baik lagi maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,453% dengan asumsi variabel independen konstan.
4. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel lingkungan kerja fisik(X1), dan budaya organisasi(X2) terhadap kepuasan kerja(Y) berdampak positif.

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .592 <sup>a</sup> | .351     | .328              | 5.516                      |

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

Sumber: Data Diolah(2023)

Dari hasil analisis koefisien determinasi di atas maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\%$  diperoleh dari R yaitu  $0,351 \times 100 = 35,1\%$ . Hasil ini sama dengan perolehan dengan menggunakan SPSS versi 25 pada kolom R Square sebesar  $0,351 = 35,1\%$  sedangkan sisanya  $64,9\%$  merupakan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

**Tabel 10.** Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik(X1) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)             | 16.834                      | 6.868      |                           | 2.451 | .017 |
|       | Lingkungan Kerja Fisik | .363                        | .104       | .418                      | 3.503 | .001 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah(2023)

Berdasarkan hasil uji t di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $3,503 \geq 1.672$ ) hal itu juga diperkuat dengan nilai  $p\text{-value} \leq \text{Sig. } 0,05$  ( $0,001 \leq 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan..

**Tabel 11.** Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Pengaruh Budaya Organisasi(X2) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                           |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
| Model                     |                   | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1                         | (Constant)        | 9.879                       | 5.916      |                           | 1.670 | .100 |
|                           | Budaya Organisasi | .540                        | .103       | .568                      | 5.255 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah(2023)

Berdasarkan hasil uji t di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $5,255 \geq 1.672$ ) hal itu juga diperkuat dengan nilai  $p\text{-value} \leq \text{Sig. } 0,05$  ( $0,001 \leq 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 12. Hasil Hipotesis (Uji f) Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik(X1) dan Budaya Organisasi(X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Y)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 937.191        | 2  | 468.596     | 15.399 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1734.542       | 57 | 30.431      |        |                   |
|                    | Total      | 2671.733       | 59 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Data Diolah(2023)

Berdasarkan hasil uji f diatas diperoleh nilai  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$  ( $15,399 \geq 3,16$ ) hal ini juga diperkuat dengan  $p\text{ value} \leq \text{sig. } 0,05$  ( $0,000 \leq 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik(X1) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)

Berdasarkan hasil uji T diketahui bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Fisik(X1) Terhadap Kepuasan Kerja(Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,503 > 1,672$ ). Hal itu juga diperkuat dengan nilai  $p\text{ value} < \text{Sig. } 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong.

### 2. Pengaruh Budaya Organisasi(X2) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa pengaruh Budaya Organisasi(X2) Terhadap Kepuasan Kerja(Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,255 > 1,672$ .) Hal itu juga diperkuat dengan nilai  $p\text{ value} < \text{Sig. } 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik(X1) dan Budaya Organisasi(X2) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)

Berdasarkan Uji Analisis Berganda Maka persamaan Regresi yang di dapat adalah  $Y = 3,891 + 0,166X_1 + 0,453X_2$  Artinya nilai konstanta  $a = 3,891$  artinya jika variabel lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi tidak dimasukkan dalam penelitian ini maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar 3,89%. Nilai koefisien  $X_1 = 0,166$  artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan lebih baik lagi maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,166%. Nilai koefisien  $X_2 = 0,453$  artinya jika variabel budaya organisasi ditingkatkan lebih baik lagi maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,453% dengan asumsi variabel konstan.

Melalui Uji f diperoleh nilai  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$  ( $15,399 \geq 3,16$ ) hal ini juga diperkuat dengan  $p\text{ value} \leq \text{sig. } 0,05$  ( $0,000 \leq 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dimana besarnya angka Koefisien Determinasi adalah 0,351 yang berarti bahwa variabel bebas berpengaruh sebesar 35,1 % terhadap variabel terikat

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,503 > 1,672$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$

diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong.

2. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,255 \geq 1,672$ .) dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong.
3. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $15,399 > 3,16$ ), dengan demikian maka  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong, Tangerang Selatan.

## Referensi

- Al Gofar, Y., Pratiwi, B. A., & Darmi, T. (2022). PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PEMANFAATAN SUMBER DAYA ALAM DESA KOTA BARU SANTAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kuliah Kerja Nyata (JIMAKUKERTA)*, 2(2), 292-297.
- Aulia, S. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kerja Karyawan KCU Pos Indonesia Malang. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1), 101-108.
- Andini, F. M. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAKSANA JAYA SWALAYAN KOTA KEDIRI. *Akuntansi: Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(3), 273-282.
- Azhari, I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 2(1), 143-143.
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Ayu, Rika Syaputri. *Pengaruh Online Customer Review Terhadap Booking Intention Menggunakan Online Travel Agent di Pangeran Beach Padang*. Diss. Universitas Negeri Padang, 2023.
- Alfarisi, L. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Distributor Botol Sosro Ud. Ht. Jamaris Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23-30.
- Astuti, D. P., Muslim, A., & Bramasta, D. (2020). Analisis Persiapan Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Matematika Di Kelas Iv Sd Negeri Jambu 01. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 7(2), 185-192.
- Adawia, P. R., & Azizah, A. (2021, October). Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja keuangan. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 4, pp. 670-677).
- Chotimussoleh, R. A. (2021). Peran Digital Marketing Terhadap Omset Penjualan bagi UMKM di Solo Raya pada Masa Pandemi Covid-19. *eProceedings of Management*, 8(5).
- Chairunnisa, S., Marpaung, F. K., & Rangkuti, D. A. (2020). PENGARUH INSENTIF, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA PT SINAR GRAHA INDONUSA. *Warta Dharmawangsa*, 14(1).
- Christine, D., Wijaya, J., Chandra, K., Pratiwi, M., Lubis, M. S., & Nasution, I. A. (2019). Pengaruh profitabilitas, leverage, total arus kas dan ukuran perusahaan terhadap financial distress pada perusahaan property dan real estate yang terdapat di bursa efek indonesia tahun 2014-2017. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 340-350.
- EDWARD, Y. (2019). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN (STUDI PADA PT. JUNGLELAND ASIA)/YOGI EDWARD/S1-2015-034/PEMBIMBING I: YULI ANWAR/PEMBIMBING II: DEDY MULYADI.
- Fathurrozy, F. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus pada Perusahaan Air Minum dalam Kemasan A3 fresh O2 di CV. Karunia Jaya Bondowoso)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER).
- Franadita, D., & Aslami, N. (2022). Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 2949-2954.

- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullailly, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90-109.
- Fakhri, M. (2020). Analisis Perbandingan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi X Dan Generasi Y Pada PT. Pos Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 238-247.
- Finanda, I. R. (2017). Pengaruh word of mouth dan brand image terhadap keputusan penggunaan salon kecantikan pada konsumen Miloff Beauty Bar. *E-Journal Widya Ekonomika*, 1(1), 177756.
- Faisal, F. (2021). Pengaruh Return on Asset dan NonPerforming Loan Terhadap Capital Adequacy Ratio Pada PT Bank Mega Tbk. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 4(1), 61-69.
- Fikriyah<sup>11</sup>, N., & Hadi, M. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KEPUTUSAN MENGGUNAKAN JASA RAHARJO TRAVEL MALANG.
- Hanafi, H. (2022). MENINGKATKAN MOTIVASI MENGAJAR GURU MELALUI SUPERVISI AKADEMIK DI MADRASAH IBTIDAIYYAH:(Increasing Teacher Motivation through Academic Supervision in Madrasah Ibtidaiyyah). *Uniqbu Journal of Social Sciences*, 3(2), 44-53.
- Hutama, D., Al Hakim, Y. R., & Sholiha, M. A. S. M. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Emas*, 2(1), 22-31.
- Hakim, A. R. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG DAGO BANDUNG* (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen S1 pada Fakultas Ekonomi-Bisnis Universitas Widyatama).
- HAFIZNI, A. F. (2019). *STRATEGI SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN BAKAT TARI SISWA MELALUI KEGIATAN EKSTRAKURIKULER SENI TARI DI SD NEGERI 1 KRANJI* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO).
- Harianto, D. (2020). *ANALISIS MINAT PELAKU USAHA SOUND SYSTEM TERHADAP APLIKASI RECORD ADOBE AUDITION DI DESA JETIS LOR KECAMATAN NAWANGAN* (Doctoral dissertation, STKIP PGRI PACITAN).
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185-192.
- Iswandi, M., & Zaroh, I. R. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA TENAGA PENGAJAR SMA NEGERI 28 JAKARTA. *JURNAL GICI*, 115.
- Iswahyudi, I. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JEMBER. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 50-61.
- Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 4(1), 12-23.
- Ismayanty, R. E., Sukarela, H., & Sumarti, T. (2021). PENGARUH IMPLEMENTASI TOTAL QUALITY MANAJEMEN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Ekonomi*, 19(1), 371-385.
- Jufrizen, Jufrizen, and Khairani Nurul Rahmadhani. "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi." *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 3.1 (2020): 66-79.
- Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA:(Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 42-61.
- Kurniawan, M. S., & Sukardiyono, T. (2016). PRODUK MULTIMEDIA SEBAGAI MEDIA BELAJAR BAHASA PERANCIS UNTUK SMA/MA POKOK BAHASAN FUTUR PROCHE. *E-JPTE (Jurnal Elektronik Pendidikan Teknik Elektronika)*, 5(6), 49-53.
- Larasati, F. (2023). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSPITA WARNA KEBUMEN* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Lestari, A. I., & Widiandhono, H. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Surya Yudha Kencana Banjarnegara. *Media Ekonomi*, 19(01), 202-211.
- Lutfi, A. M., & Sunardi, N. (2019). Pengaruh Current Ratio (Cr), Return On Equity (Roe), Dan Sales Growth Terhadap Harga Saham Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan Perusahaan (Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal*

- SEKURITAS (Saham, Ekonomi, Keuangan Dan Investasi), 2(3), 83.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Maulana, M. F., & Nugroho, R. H. (2020). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. INTAN USTRIX GRESIK). *Jurnal Bisnis Indonesia*, 11(02).
- Mellawaty, R. (2016). Pengaruh Dana Pihak Ketiga (DPK), dan Capital Adequacy Ratio (CAR) Terhadap Profitabilitas (Studi Kasus pada Bank Umum Syariah Indonesia yang Terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan). *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*.
- Mafiroh, K., & Wibowo, K. A. (2022). Analisis Nilai Budaya dalam Promosi Wisata Akun Instagram@ Wonderfulindonesia dan@ Japantravelcom. *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi*, 6(2), 331-343.
- Mafiroh, K., & Wibowo, K. A. (2022). Analisis Nilai Budaya dalam Promosi Wisata Akun Instagram@ Wonderfulindonesia dan@ Japantravelcom. *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi*, 6(2), 331-343.
- Ningrum, N. L., Prasetya, A., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan auto 2000 sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1).
- Nuraini, E. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA DIRI (Studi Kasus Pada PT. WIDE Logistics di Jakarta)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Nabila, H. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN UP3 CIMAHI* (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN).
- Ningrum, W. A. (2019). *EFEKTIVITAS MODEL PEMBELAJARAN ARIAS BERBANTUAN MEDIA JAM PECAHAN TERHADAP HASIL BELAJAR MATEMATIKA SISWA KELAS IV DI SD NEGERI CIBENTANG TAHUN PELAJARAN 2019/2020* (Doctoral dissertation, Universitas Peradaban).
- Nelsi, Mitri, Ali Zaenal Abidin, and Dian Rostikawati. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta." *Jurnal Tadbir Peradaban* 1.2 (2021) hal: 87.
- Nindy Enita Zaidah. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bapa Kita Perduli". *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang* (2021) hal: 74-221.
- NURAZIZAH, T. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA (Studi Kasus RSUD Depok Sawangan)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta).
- Pebriyanti, I., Ahmad, A., Dzaky, M., Fauziah, S. N., Rendi, R., & Puspitasari, P. (2023). Peran Kurikulum Merdeka Dalam meningkatkan harmonisasi antara masyarakat dan Sekolah. *Jurnal Pacu Pendidikan Dasar*, 3(1), 269-277.
- Pramudita, R. A., & Yucha, N. (2020). Analisis Covid-19 Penghambat Ekspor-Impor dan Bisnis Antara Indonesia dan Cina. *Ecopreneur*. 12, 3(2), 147-154.
- Prakas, A. D. P. A. D., & Sitohang, S. (2023). PENGARUH PERSONAL VALUE, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HARFA INDONESIA PERSADA DI SIDOARJO. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1).
- Permatasari, R. I. (2022). *PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TOKO BANGUNAN SARANA JAYA KABUPATEN PROBOLINGGO* (Doctoral dissertation, Universitas Panca Marga).
- PASARIBU, M. S., & Arafat, Z. (2023). IMPLEMENTASI BAURAN PROMOSI UMKM DI DESA. CIPTAMARGA KEC. JAYAKARTA, KAB. KARAWANG. *ABDIMA JURNAL PENGABDIAN MAHASISWA*, 2(2), 7452-7461.
- Priharti, R. D. V., & Latifa, D. L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 1654-1663.
- Puteri, A. H. (2022). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Tridharma Kencana* (Doctoral dissertation, Universitas Islam" 45" Bekasi).
- Rosalena, M. (2021). *Pengaruh Pengembangan dan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Ace Hardware Indonesia cab. Mall Green Pramuka Square)* (Doctoral

- dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Risamasu, D. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Witel Papua Barat). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(4).
- Rahmani, R. R., Sarboini, S., & Hanum, F. (2022). Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Dana Desa dan Manajemen Keuangan Desa Terhadap Efektivitas Program Pembangunan Desa di Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 32-43.
- Royani, S., & Widiawati, T. (2023). Analysis Of Compensation Provisions In Improving Employee Performance (Case Study Of BPJS Ketenagakerjaan Sumedang). *JOBM-Journal Of Bussines Management Basic*, 5(1), 92-98.
- Renyut, C., & Wardhana, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Penyamakan Kulit Pt Adi Satria Abadi Yogyakarta. *eProceedings of Management*, 4(1).
- Risa Maulida. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Pemerintah Kota Jakarta Selatan". Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang (2021).
- Savitri, Ima Ayu. PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT. TRANS STUDIO MALL CIBUBUR. Diss. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 2022. Hal: 13
- Supomo, R. dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa dan Umum*. Rosalena, M. (2021).
- Safitri, F. N. P. (2023). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI PT. MAYANGKARA RIA (RADIO MAYANGKARA) KOTA BLITAR: STUDI KASUS BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 5(4), 362-374.
- Sinurat, E. J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92-106.
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25-36.
- Sudahlan, D. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pengawasan Dan Pengendalian Kantor Dinas Tata Ruang Dan Bangunan Kabupaten Tangerang. *JURNAL EKONOMI, BISNIS DAN HUMANIORA*, 3(1).
- Sentosa, B., Fauziah, N., & Mas'adah, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro. *JRE: Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2(2).
- Safitri, A., Novrina, A. S., & Dewi, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Pelaku UMKM Terhadap Laporan Keuangan. *Jurnal Aktual Akuntansi Keuangan Bisnis Terapan (AKUNBISNIS)*, 5(1), 30-43.
- Sutiyono, S. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Etika Komunikasi Mahasiswa Lampung Tahun 2017/2018* (Doctoral dissertation, STIAB Jinarakkhita Lampung).
- Suhartati, F. (2017). Pengaruh pajak pertambahan nilai dan pajak penghasilan pasal 22 atas impor terhadap penerimaan pajak negara (studi kasus pada kantor pelayanan pajak pratama serpong).
- SINAGA, S. M. (2021). Analisis Problematika Penggunaan Media Google Classroom Pada Pembelajaran Menulis Karya Ilmiah Di Kelas XI SMK Swasta Marisi Medan.
- Sari Dewi Purnama. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekecamatan Pondok Aren, Jurnal FMIPA Saintika Vol. 1 No.1, Universitas Pamulang.
- Sally A. T. Z dkk. (2022) PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN NIAS , Hal 149.
- Sasongko, S. R. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation).
- Trilaksono, R. (2019). *PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP PROSES KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN BOLU SHINTA CAKE DI KOTA TANGERANG* (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi-Bisnis Universitas Widyatama).



- Wibowo, G., & Soeprihattanto, R. B. (2020). Manajemen Inovasi: Promosi Dalam Mendukung Sistem Merit di BKD Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Publik dan Kebijakan Publik (JMPKP)*, 2(1).
- WIDYAWATI, F. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Suatu penelitian terhadap karyawan bagian Audit PT Dankos Farma)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.
- Majid, R. (2019). *LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA SERTA MOTIVASI KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Karyawan R&D Produksi PT. DAYUP INDO)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta).
- Wahab, A. (2019). Pengaruh Leverage Financial dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2).
- Wahyuningtyas, Y. F. (2020). Pengaruh Produk, Harga, Tempat dan Promosi (Marketing Mix) Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Dapur Mpok Duren. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 15(1).
- Zulfa, F., Jahari, J., & Hermawan, A. H. (2021). Peluang dan tantangan pengelolaan lembaga pendidikan Islam pada masa Covid-19. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 6(1), 14-28.