

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Pada PT. Indo Lampung Perkasa**

Yoeyong Rahsel¹, Septiana Mar'atus Sholikhah²
Institut Bakti Nusantara^{1,2}

Email: yrahsel@gmail.com, septianams3@gmail.com

Abstrak

Pada hakikatnya, tingkat kepuasan kerja setiap orang bersifat unik. Sistem dan nilai-nilai yang relevan bagi setiap karyawan akan menentukan derajat kesenangan yang dialaminya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada PT. Indo Lampung Perkasa. Hubungan tersebut semakin diperkuat dengan tanggapan responden yang menyoroti hal-hal berikut: atasan selalu mengomunikasikan kepada bawahan tentang upaya penyelesaian tugas; karyawan yang bekerja dengan baik di PT. Indo Lampung Perkasa diberikan kesempatan yang cukup untuk naik jabatan; karyawan yang berani mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru, semuanya memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang dalam hal ini dianggap bertanggung jawab terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan budaya perusahaan.

Kata Kunci: Kepuasan kerja dan budaya organisasi.

Abstract

In essence, each person's level of job satisfaction is unique. The system and values that are relevant to each employee will determine the varying degrees of pleasure that they experience. The test results indicate that there is a relationship between organizational culture and job satisfaction at PT. Indo Lampung Perkasa. This relationship is further supported by respondents' responses, which highlight the following: superiors always communicate to subordinates about efforts to complete tasks; employees who work well at PT. Indo Lampung Perkasa are fairly given opportunities to get promoted; employees who take risks and dare to try new things are all highly initiative in carrying out their work. This study's goal was to ascertain the impact of organizational culture, which in this instance is thought to be responsible for employee contentment. Multiple linear regression analysis is the technique employed. The study's findings indicate that there is a relationship between employee satisfaction and company culture.

Keywords: *Job satisfaction and organizational culture.*

I. Pendahuluan

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Haryati, et al (2024). menyatakan bahwa budaya organisasi terbentuk dari anggapan-anggapan mendasar yang diperoleh melalui pemecahan masalah dalam organisasi dan antar unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi, serta melalui pemecahan masalah yang muncul selama proses adaptasi terhadap lingkungan. Pembelajaran kolektif oleh anggota organisasi untuk memastikan kelangsungan hidup memunculkan budaya. Merupakan hal yang umum untuk menemukan karyawan di perusahaan yang benar-benar bosan dengan pekerjaan mereka, tidak nyaman, tidak puas dengan pekerjaan mereka, dan memiliki sikap buruk terhadap orang lain. Para pekerja ini mencoba untuk menghindari pekerjaan mereka sebisa mungkin karena mereka melihatnya sebagai beban atau bentuk paksaan. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Febriansyah, et al (2024). menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan pekerjaan dan kariernya, antara lain gaji yang diterimanya, kondisi keselamatan dan kesehatan karier, dinamika sosial di tempat kerja, pengakuan terhadap dirinya sebagai karyawan, pentingnya pekerjaan dan perangkat mentalnya terhadap aspek kehidupan lainnya, serta peran sosial kelompok kerjanya di masyarakat.

Meskipun ada banyak aspek yang berbeda untuk kepuasan kerja, tahap-tahap umum meliputi kebahagiaan dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, pengawasan, hubungan manajer-karyawan, dan kemungkinan untuk berkembang. Setiap faktor berkontribusi pada rasa puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Salah satu definisi kepuasan kerja bagi karyawan dijelaskan oleh Nuryani, & Djamil, (2024). sebagai tingkat di mana seorang karyawan merasa didukung atau tidak didukung dalam kaitannya dengan pekerjaan dan keadaan mereka. Ketika komponen pekerjaan dan identitas mereka saling melengkapi, karyawan akan bahagia dengan pekerjaan mereka; ketika aspek-aspek ini gagal mendukung mereka, karyawan akan tidak bahagia. Febriansyah, at al (2024) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perspektif karyawan terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan keadaan kerja, kolaborasi antara ketidakseimbangan yang dialami oleh pekerja di area yang berkaitan dengan aspek psikologis dan fisik. Penyesuaian individu, ikatan sosial individu di luar pekerjaan, dan sejumlah sikap individu yang unik terhadap elemen yang berhubungan dengan pekerjaan semuanya berkontribusi pada sikap keseluruhan individu terhadap pekerjaan yang ada. Sementara itu, memenuhi setiap persyaratan karyawan dalam jangka waktu tertentu adalah apa yang Rahmania, et al (2024). definisikan sebagai kepuasan kerja.

Berdasarkan definisi yang diberikan di atas, kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menunjukkan betapa senang atau emosionalnya pekerja, atau bagaimana mereka mempersepsi dan menjalankan pekerjaannya berkaitan dengan keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan, kerjasama karyawan, insentif yang diterima di tempat kerja, dan hal-hal yang berkenaan dengan aspek fisiologis dan psikologis, dengan tujuan untuk membentuk sikap orang secara umum terhadap pekerjaan yang mereka lakukan untuk organisasi.

II. Kajian Teori

Pemahaman terhadap budaya perusahaan harus ditanamkan kepada karyawan sejak dini. Karyawan bergabung dengan suatu perusahaan dengan ciri-ciri dan harapan yang berbeda-beda saat pertama kali bekerja. Melalui orientasi, pelatihan, dan penyesuaian, mereka pada akhirnya akan menyerap budaya organisasi, yang kemudian akan bertransformasi menjadi suatu kelompok budaya dan pada akhirnya menjadi bagian dari budaya pribadi mereka. Alqawiyu & Putra, (2023).) mendefinisikan “Budaya organisasi sebagai suatu kerangka kognitif yang terdiri dari sikap, nilai, norma perilaku, dan harapan yang diterima bersama oleh para anggota organisasi”. “Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya,” Darna & Herlina, (2024). Pemahaman bersama di antara para anggota suatu organisasi direpresentasikan oleh budaya organisasinya.

Kekuatan sosial yang tak terlihat yang disebut budaya organisasi memiliki kekuatan untuk memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas. Setiap individu di perusahaan mengambil budaya yang berlaku secara tidak sadar. Studi tentang budaya organisasi menunjukkan bagaimana budaya tersebut dapat digunakan sebagai alat manajemen untuk meningkatkan produktivitas, etos kerja, efisiensi, dan efektivitas. Menurut Samsudin et al (2024). "Budaya organisasi merupakan solusi utama terhadap masalah eksternal dan internal yang implementasinya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diteruskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan tentang masalah terkait" . Budaya organisasi dijelaskan oleh Moudia, (2024).

sebagai konvensi, nilai, anggapan, keyakinan, filosofi, praktik organisasi, dan sebagainya yang dibudidayakan dalam jangka waktu yang lama oleh para pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi; Nilai-nilai tersebut kemudian diajarkan kepada anggota baru, disosialisasikan, dan diterapkan dalam kegiatan organisasi untuk memengaruhi sikap, pola pikir, dan perilaku anggota dalam produksi barang, layanan pelanggan, dan pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, dapat dikatakan pula bahwa budaya organisasi memengaruhi perubahan perilaku karyawan secara individu, yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya memengaruhi kinerja saat ini. Ketika budaya organisasi dikelola dengan baik sebagai alat manajemen, budaya tersebut akan berdampak dan menginspirasi orang untuk bertindak dengan cermat, positif, dan produktif. Oleh karena itu, secara teoritis, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai motivasi di antara anggota staf yang dapat meningkatkan produktivitas dan membantu bisnis menjadi sukses.

Karena budaya organisasi yang positif dapat secara langsung memengaruhi antusiasme dan kinerja karyawan sebagai ukuran kebahagiaan karyawan, maka tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja yang tinggi akan muncul dari budaya organisasi yang positif. Telah dibuktikan secara ilmiah, menurut penelitian Attallah & Isnowati, (2024). bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja sama-sama memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Kerangka konseptual berikut menggambarkan bagaimana budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja pekerja. Diantaranya berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan, kajian teori atau penelitian terdahulu yang relevan. Ditulis tanpa menggunakan sub judul.

III. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini. Dengan menggunakan uji statistik, penelitian deskriptif kuantitatif merupakan salah satu jenis metodologi penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengkarakterisasikan hubungan antara suatu variabel dengan faktor-faktor lain yang terkait dengan objek penelitian. Populasi secara keseluruhan berfungsi sebagai objek penelitian dan sumber data yang digunakan untuk memilih ciri-ciri tertentu bagi suatu penelitian. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 58 orang yang semuanya adalah pekerja di PT. Indo Lampung Perkasa. Menurut Nabila, (2024). sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dikenai teknik-teknik tertentu dan secara kategoris dan total dianggap mampu mewakili seluruh masyarakat. Nabila, (2024) menegaskan bahwa “apabila subjeknya kurang dari 100 orang, sebaiknya diambil semuanya sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi”, yang menjadi dasar perhitungan jumlah sampel. Oleh karena itu, subjek penelitian ini menggunakan teknik total sampling, dengan menggunakan responden sebanyak 58 orang karyawan PT. Indo Lampung Perkasa.

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif, yang melibatkan pengujian dan evaluasi data dengan menghitung angka dan kemudian mengekstrapolasi hasil pengujian menggunakan rumus berikut:

1. regresi linier berganda

Dampak variabel independen terhadap variabel dependen dipastikan dengan analisis regresi. Persamaan regresi penelitian ini adalah sebagai berikut:

Y sama dengan $(\beta + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e)$.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi regresi berganda tradisional melihat apakah model regresi penelitian cukup kuat untuk mendukung analisis data dan berguna dalam merekomendasikan informasi atau menemukan solusi untuk masalah dunia nyata. Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas adalah uji asumsi tradisional yang digunakan.

- 3 Uji Signifikansi Parsial untuk Pengujian Hipotesis (Uji Statistik t)

Uji statistik t digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dengan menggunakan rumus uji statistik t, signifikansi pengaruh dievaluasi. Uji Signifikansi Simultan (Statistik F) Hipotesis simultan (bersama-sama) diuji menggunakan uji F, khususnya, uji signifikansi koefisien korelasi berganda. Membandingkan nilai tabel F dengan F hitung memberikan bukti. Jika $F \text{ tabel} > F \text{ hitung}$ untuk $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima. Jika tidak, maka hipotesis ditolak secara bersamaan, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak secara bersamaan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Diterima adalah H_a jika $F \text{ tabel} < F \text{ hitung}$ Ketika t untuk $\alpha = 5\%$, hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Ciri-ciri Penelitian

Berisi tentang data penelitian termasuk teknik pengumpulan data, pembangunan model penelitian dan teknik analisis data yang digunakan.

IV. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

Data karakteristik responden diperoleh dari kuesioner yang disebar; responden perempuan sebanyak 40,9% dan laki-laki sebanyak 59,1%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa tenaga kerja laki-laki lebih banyak terdapat di perusahaan ini. Dari segi usia, responden penelitian sebanyak 34,8% berusia 20-30 tahun dan 57,6% berusia 31-40 tahun. Berdasarkan data, mayoritas responden berusia dewasa, yang menunjukkan bahwa tenaga kerja PT. Indo Lampung Perkasa sebagian besar berada pada usia kerja.

Analisis Variabel Independen: X (Budaya Organisasi) Pada bagian analisis variabel independen ini, penulis mengkaji tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan budaya organisasi. Jawaban atas sembilan belas pertanyaan yang diajukan dan diberikan oleh partisipan dalam penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut: 1. Ketika ditanya apakah mereka merasa memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja, sebanyak 35 responden (atau 53,0%) menyatakan sangat setuju, sedangkan 31 responden (47,0%) menyatakan setuju. 2. Untuk pertanyaan "Saya merasa bertanggung jawab atas kesalahan yang saya buat dan berniat untuk terus memperbaiki diri", sebanyak 27 responden (40,9%) menyatakan sangat setuju, dan 39 responden (59,1%) menyatakan setuju. 3. Tanggapan responden tentang keberanian mengambil risiko untuk memajukan usaha, sebanyak 30 orang (45,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 30 orang (45,5%) menjawab setuju, sedangkan sebanyak 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju.

Analisis Variabel Dependen Y (Kepuasan Kerja)

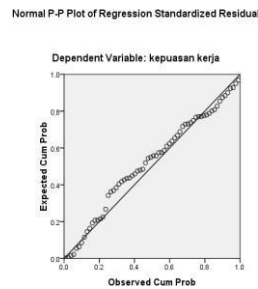
Penulis meneliti respons responden terhadap pertanyaan tentang kepuasan kerja di bagian analisis variabel independen ini. Tiga belas pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh peserta studi dapat diringkas sebagai berikut:

1. Menanggapi pertanyaan apakah responden bangga dengan pekerjaan mereka, 19 responden (28,8%) sangat setuju, 39 responden (59,1%) setuju, 5 responden (7,6%) tidak setuju, dan 3 responden (4,5%) tidak setuju.

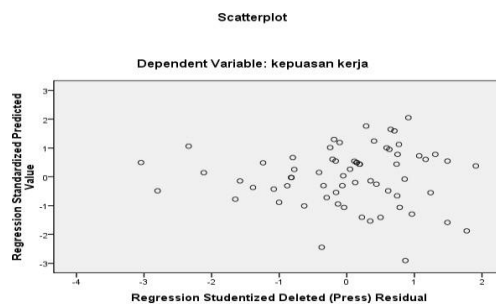
2. Ketika ditanya apakah mereka merasa lingkungan kerja mereka di perusahaan menyenangkan, 28 responden (42,4%) sangat setuju, sedangkan jumlah responden yang mengatakan setuju lebih tinggi—31 responden (47,0%), 6 orang (1,5%) dan sembilan orang (9,1%) masing-masing memilih tidak setuju.

3. Terkait tanggapan responden terhadap pertanyaan "Saya menerima tanggung jawab atas pekerjaan dengan senang hati", sebanyak 26 responden (39,4%) menyatakan sangat setuju, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden (51,5%), yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden (6,1%), dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden (3,0%).

Pemeriksaan Asumsi Tradisional 1. Uji Kenormalan Data Anda dapat menentukan apakah data penelitian terdistribusi normal atau tidak menggunakan tabel Uji Kolmogorov-Smirnov, dan temuan distribusi uji memang menunjukkan normal. Lihat gambar P-Plot Normal berikut untuk keterangan lebih lanjut:



Distribusi data pada Gambar IV-1 Normal P-Plot menunjukkan bahwa data tersebut cenderung mendekati garis distribusi normal dan tidak miring ke kiri maupun ke kanan, yang menunjukkan bahwa data tersebut mengikuti pola normal dan karenanya cocok untuk digunakan sebagai bahan penelitian. 2. Uji Heteroskedastisitas Uji ini dilakukan untuk memastikan apakah residual dari satu pengamatan tidak mengalami peningkatan varians yang sama relatif terhadap residual pengamatan lain dalam suatu model regresi.



Distribusi data menghasilkan grafik dengan titik-titik yang tersebar dan saling berjauhan, seperti yang terlihat pada grafik Scatterplot di atas. Titik-titik yang dihasilkan juga membentuk pola grafik tertentu. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini, artinya variabel yang diteliti dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Uji Multikolinearitas Dalam penelitian ini, koefisien Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance diuji sebagai bagian dari Uji Multikolinearitas. “Nilai cutoff yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinearitas adalah nilai Tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$,” ungkap Imam Ghazali (2009: 96). Dengan kata lain, data yang memiliki nilai Tolerance dapat dikatakan baik. kurang dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, serta data penelitian tersebut mengandung multikolinearitas, sehingga tidak layak digunakan sebagai data penelitian, apabila nilai Tolerance dan VIF tidak memenuhi persyaratan tersebut. Hasil uji multikolinearitas dari output SPSS yang dihasilkan adalah sebagai berikut.

Coefficients^a

Model	Colinearity Statistics	
	olerance	VIF

1	Budaya Organisasi	.770	1.298
---	-------------------	------	-------

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Pengujian Regresi Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat diketahui seperti tabel berikut ini

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.227	3.976		.812	.420
	Budaya Organisasi	.620	.046	.882	13.484	.000

- a. Dependent Variable:
- b. Kepuasan Kerja

tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 3,227 + 0,025X_1 + 0,620X_2$

Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai α atau konstan sebesar 3,227 yang artinya apabila budaya organisasi tidak ada maka kepuasan kerja karyawan sebesar 3,227 satuan. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana budaya organisasi (X₂) meningkat 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,620 dari setiap tingkatan 1 satuan budaya organisasi

Pengujian Hipotesis (Uji t)

1. Uji t (X dan Y)

Selain itu, untuk melihat seberapa dekat hubungan tersebut (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Nilai t hitung variabel budaya organisasi sebagaimana ditunjukkan pada tabel adalah sebesar 13,484. Selanjutnya dilakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Nilai t tabel adalah 2,000 dengan angka n = 58 berdasarkan tingkat kesalahan 0,05 dan dk = n - 2. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa apabila nilai t hitung > t tabel atau 13,484 > 2,000, maka H_a diterima dan H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi benar-benar berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan secara bermakna.

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) secara serentak perlu dilakukan pengujian nilai F hitung yang dapat dilihat pada tabel Anova berikut :

Model	Sum of Squares	ANOVA ^b			Sig.
		Df	Mean Square	F	

1	Regression	836.062	2	418.031	120.365	.000 ^a
	Residual	218.801	63	3.473		
	Total	1054.864	65			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan diketahui harga Fhitung = 120,365. Harga Fhitung tersebut selanjutnya ttabel-2 diperoleh

Ftabel sebesar 3,136. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $120,365 > 3,136$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel budaya organisasi secara memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

Pengujian Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya hubungan variabel X budaya organisasi terhadap variabel Y kepuasan kerja karyawan dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS 16.0 seperti tabel di bawah ini

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas (Budaya Organisasi) berpengaruh terhadap Y (Kepuasan Kerja Karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Indo Lampung Perkasa. Hal ini diperkuat dengan pernyataan responden tentang karyawan yang memiliki inisiatif dalam bekerja, berani mengambil risiko, dan berusaha untuk memajukan kemampuan perusahaan; atasan selalu memberikan informasi kepada bawahan tentang tugas yang sedang dikerjakan; dan karyawan yang memiliki kinerja baik di PT diberikan kesempatan yang adil untuk maju dalam kariernya. PT. Indo Lampung Perkasa dan mayoritas partisipan menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi yang dipraktikkan. PT. Indo Lampung Perkasa dan mayoritas partisipan menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi yang dipraktikkan berisi tentang hasil pengolahan data/informasi yang telah dilakukan disertai dengan pembahasan dengan merujuk pada hasil penelitian terdahulu.

V. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data, diperoleh temuan penelitian sebagai berikut dan dibahas dalam pembahasan ini: 1. Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada PT. PT. Indo Lampung Perkasa. Hal ini diperkuat dengan tanggapan responden yang menyatakan bahwa: atasan selalu memberitahukan tugas kepada bawahan terkait upaya penyelesaiannya; karyawan yang memiliki kinerja baik di PT. PT. Indo Lampung Perkasa diberikan kesempatan yang cukup untuk naik jabatan; dan karyawan yang berani mengambil risiko dan memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya..

Daftar Pustaka

Alqawiyyu, I., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4431-37.

Attallah, H., & Isnowati, S. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER

- INTENTION DI SHOPEE EXPRESS TEMBALANG HUB. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), 1244-1254.
- Darna, N., & Herlina, N. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Suatu Study Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 10-20.
- Febriansyah, J. P. E., Gunardi, W. D., & Saporso, S. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA MEDIS YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA RS. PERMATA KELUARGA LIPPO CIKARANG. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(12), 489-511.
- Haryati, P., Suryatni, M., & Sakti, D. P. B. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citisenship Behavior Pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 5(1), 14-19.
- Moudia, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arief Pratama Putra Pontianak. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 8(12).
- NABILA, U. W. (2024). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI RSUD dr. SADIKIN KOTA PARIAMAN DENGAN PENEMPATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Nuryani, F. T., & Djamil, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Pada Pegawai Instansi XYZ. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 192-202.
- Rahmania, N., Sahromi, S., & Saputra, G. W. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Setda Kota Cimahi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 69-74.
- Samsudin, A., Prabowo, B., Amalia, S. N., Sijabat, R. S., & Salsabila, H. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Indofood. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1800-1809.