

Pengaruh *Employee engagement*, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dian Surya Global

Samuel Marcelino Martawilaja¹⁾, Tri Angreni²⁾

¹²*Universitas Buddhi Dharma*

Email : samuelmarcelino356@gmail.com, threeang@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan yakni guna mengukur tingkat pengaruh *employee engagement*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. DianSurya Global. Metode kuantitatif diterapkan melalui distribusi kuesioner kepada 225 responden yang dipilih menggunakan teknik Slovin, dengan analisis data menerapkan program SPSS versi 25. Analisis regresi linear berganda memperoleh hasil persamaan $Y = 9,480 + 0,187X_1 + 0,281X_2 + 0,136X_3 + e$, di mana uji parsial (t) menerangkan yakni ketiga variabel tersebut memberikan dampak positif dan signifikan atas kepuasan kerja, dengan nilai t masing-masing sejumlah 3,779, 6,159, dan 4,000 yang melebihi t_{tabel} 1,65172 pada tingkat sig. $0,000 < 0,05$. Secara simultan, uji F mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan, dengan F_{hitung} 61,501 yang lebih besar dari F_{tabel} 2,65 dan sig. $0,000 < 0,05$. Temuan ini memperkuat argumen yakni peningkatan dalam *employee engagement*, pengembangan budaya organisasi yang mendukung, serta penyediaan lingkungan kerja yang kondusif bisa meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan krusial dalam menjaga kelangsungan operasional perusahaan, di mana karyawan sebagai aset utama mendorong aktivitas bisnis dan pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja menjadi elemen penting karena karyawan yang puas terlihat menunjukkan komitmen kuat, motivasi tinggi, serta kinerja efektif.

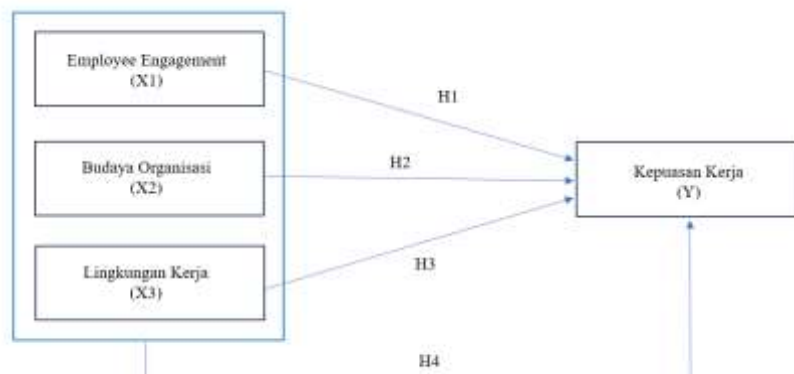
Kondisi psikologis pegawai dalam menjalankan tugasnya dikaitkan dengan kepuasan kerja, yang didefinisikan sebagai perasaan positif terkait pekerjaan dan kondisi diri (Mangkunegara dalam Tegor et al., 2020, p. 56). Budaya organisasi berguna untuk panduan perilaku dan mekanisme pembuat makna dalam organisasi, dengan lima fungsi utama seperti menciptakan pembeda, memberikan identitas, menumbuhkan komitmen, bertindak sebagai perekat sosial, serta membentuk sikap dan perilaku karyawan (Robbins dalam Habudin, 2020, p. 29).

Selain itu, *employee engagement* dan lingkungan kerja turut berkontribusi signifikan atas pembentukan kepuasan kerja, di mana pengelolaan ketiga aspek tersebut bisa membuat kenyamanan saat bekerja serta mendorong motivasi serta produktivitas karyawan.

Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini dilaksanakan guna menganalisis pengaruh *employee engagement*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja atas kepuasan kerja karyawan PT. DianSurya Global melalui pendekatan kuantitatif. Temuan menerangkan yakni ketiga variabel memengaruhi positif dan signifikan atas kepuasan kerja baik secara parsial ataupun simultan, sehingga pengelolaan SDM melalui aspek-aspek tersebut menjadi langkah strategis untuk mencapai tujuan perusahaan berkelanjutan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini diilustrasikan dalam gambar berikut:



METODE

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup semua karyawan PT. DianSurya Global sejumlah 512 orang, sedangkan sampel didefinisikan sebagai bagian populasi dengan karakteristik serupa yang digunakan sebagai sumber data (Sugiyono dalam Ndruru et al., 2022). Penulis bisa mengambil populasi itu untuk dijadikan sampel bila jumlah populasi terlalu besar sehingga tidak mungkin untuk dilakukan penelitian secara menyeluruh. Metode *purposive sampling* yang diterapkan pada penelitian ini, yakni teknik pengambilan sampel sesuai kriteria dan berdasarkan tujuan penelitian. Dalam konteks ini, responden yang dipilih adalah karyawan PT DianSurya Global yang dianggap relevan dalam memberikan informasi terkait variabel penelitian. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, yang menghasilkan jumlah akhir 225 responden. Jumlah tersebut dianggap representatif terhadap total populasi sebanyak 512 karyawan, sehingga temuan penelitian ini diharapkan mampu menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan.

Pengumpulan Data

Instrumen untuk pengumpulan data adalah kuesioner, di mana setiap item pertanyaan disusun dengan opsi jawaban standar untuk memfasilitasi respons responden yang fokus dan terstruktur.

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
<i>Employee Engagement</i> (X1)	<i>Vigor</i> (Semangat)	Semangat yang tinggi dan energi	Ordinal
		Ketahanan mental	
		Kegigihan dan ketekunan	
		Kesungguhan dalam bekerja	
	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	Pengorbanan, tenaga, pikiran dan waktu	
		Kebanggaan	
		Inspirasi	
		Tantangan dalam bekerja	
		Antusiasme	
	<i>Absorption</i> (Penyerapan)	Konsentrasi	
		Menikmati Pekerjaan	
		Keseriusan	
Sumber : Schaufeli dalam Afiani et al., (Afiani et al., 2019)			
Budaya Organisasi (X2)	Kesadaran akan diri sendiri	Anggota meraih kepuasan dari tugas yang dijalankannya	Ordinal

		Anggota berupaya untuk meningkatkan diri dan keterampilannya	
		Anggota mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan	
	Keagresifan	Aktif sebagai anggota yang memiliki inisiatif dan tidak selalu bergantung pada arahan atasan.	
		Rencana dirumuskan oleh anggota, yang berupaya menyelesaikannya dengan baik.	
	Kepribadian	Saling menghargai pada tiap anggota dan mengucapkan salam saat bertemu	
		Anggota tim saling mendukung	
		Setiap anggota saling menghormati perbedaan pandangan	
	Performa	Dalam menyelesaikan tugasnya, anggota selalu mengedepankan mutu.	
		Anggota terus melakukan inovasi guna menemukan hal-hal baru yang bermanfaat.	
		Setiap individu sentiasa berusaha menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien.	
	Orientasi Grup	Setiap pekerjaan dilakukan melalui diskusi dan dikoordinasikan secara sinergis.	
		Setiap masalah selalu dihadapi dan diselesaikan dengan baik oleh tim.	
Sumber : Edison dalam Ikhsan., (Ikhsan, 2021)			
		Mesin	Ordinal

Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja fisik	Tata ruang kantor	Ordinal
		Suhu	
		Sistem Sirkulasi Udara	
		Penerangan	
		Kebisingan	
		Tingkat ruangan	
	Lingkungan kerja psikologis	Suasana hati	
		Gejala psikologis	
		Sikap	
		Persepsi	
		Pengambilan keputusan	
	Lingkungan kerja sosial	Interaksi antara pimpinan dan bawahan	
Keterhubungan dengan kolega			
Kerja tim			
Sumber : Agbozo et al dalam Arifin., (Arifin, 2020)			
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan	Bantuan dan dukungan terhadap satu sama lain dalam pekerjaan bisa dilakukan oleh rekan kerja.	Ordinal
		Dalam proses pengambilan keputusan, pimpinan memberikan penghormatan dan peluang kepada pegawai untuk berpartisipasi.	
	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	Keadaan kerja di perusahaan memberikan kenyamanan saat bekerja	
		Perusahaan menawarkan situasi kerja yang menguji kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan	
	Kepuasan terhadap <i>supervisor</i>	Memberi tahu dan memberikan pedoman kepada karyawan	
		Atasan berusaha mendengarkan pengaduan karyawan dan dengan arif	

		tidak memaksakan pendapatnya	
Sumber : Hartono dalam Ariyanti et al., (Ariyanti et al., 2021)			

Teknik Analisis Data

Program SPSS versi 25 (*Statistical Product and Service Solutions*) digunakan untuk membantu mengolah serta menganalisa data pada penelitian ini. Uji reliabilitas dilaksanakan guna menentukan tingkat konsistensi instrumen penelitian, di mana kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60. Uji normalitas digunakan untuk melakukan verifikasi apakah distribusi data mengikuti pola normal, sedangkan uji multikolinearitas memiliki tujuan yakni guna mendeteksi adanya korelasi tinggi antarvariabel bebas pada model regresi. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dilaksanakan guna mengidentifikasi ketidaksamaan varians residual yang berpotensi melanggar asumsi klasik dalam regresi. Analisis regresi linear berganda diterapkan untuk mengukur dampak variabel *employee engagement*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja atas kepuasan kerja karyawan, baik secara individual maupun secara bersamaan. Pengujian hipotesis melibatkan uji t untuk menilai pengaruh tiap variabel bebas atas variabel terikat secara terpisah, serta uji F untuk mengevaluasi dampak simultan dari ketiga variabel bebas. Koefisien determinasi (R^2) dihitung guna menetapkan proporsi variasi pada variabel terikat yang bisa dijelaskan variabel bebas, memberikan wawasan tentang kekuatan model dalam menjelaskan fenomena yang diamati.

HASIL

Tabel 1. Uji Reliability

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	<i>Employee Engagement</i> (X_1)	0.612	Reliabel
2.	Budaya Organisasi (X_2)	0.611	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X_3)	0.670	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja (Y)	0.618	Reliabel

Sumber : Data Primer SPSS 2025

Tabel 2. Uji Validity

Pernyataan	r hitung / pearson correlation	r table (taraf sig 5%)	Keterangan
Variabel <i>Employee Engagement</i>			
Saya merasa penuh energi dan antusias setiap kali menjalankan pekerjaan saya	0.308	0.1099	Valid
Saya mampu tetap fokus dan produktif meskipun menghadapi tekanan atau situasi kerja yang menantang	0.502		

Saya selalu menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas dengan penuh ketekunan, tanpa mudah menyerah	0.454		
Saya bekerja dengan sepenuh hati dan berupaya memberikan hasil terbaik dalam setiap tanggung jawab yang dipercayakan kepada saya	0.416		
Saya bersedia mengerahkan tenaga, pikiran, dan waktu ekstra untuk memastikan pekerjaan saya selesai dengan baik	0.365		
Saya merasa terhormat dan bersyukur dapat menjadi bagian dari perusahaan ini dan berkontribusi pada pencapaian tujuan Perusahaan	0.490		
Saya merasa terinspirasi oleh visi dan nilai-nilai perusahaan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya	0.430		
Saya dapat menjaga konsentrasi penuh saat mengerjakan tugas, meskipun ada gangguan di sekitar saya	0.437		
Saya merasa menikmati setiap aspek pekerjaan saya dan saya merasa senang dan berbangga atas hasil dari apa yang telah saya kerjakan	0.465		
Saya menjalani setiap pekerjaan dengan serius dan selalu berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal	0.444		
Saya menikmati tantangan dalam pekerjaan saya karena hal itu mendorong saya untuk memberikan yang terbaik	0.484		
Saya sering merasa antusias untuk berkontribusi lebih banyak bagi Perusahaan	0.441		
Variabel Budaya Organisasi			
Saya merasa puas dengan peran dan tanggung jawab yang saya miliki di organisasi ini	0.754	0.1099	Valid
Saya secara aktif mencari kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan guna memberikan kontribusi lebih baik bagi organisasi	0.365		
Saya senantiasa menaati setiap aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan di organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif	0.740		
Saya mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta mampu bekerja secara mandiri tanpa selalu bergantung pada arahan pimpinan	0.290		

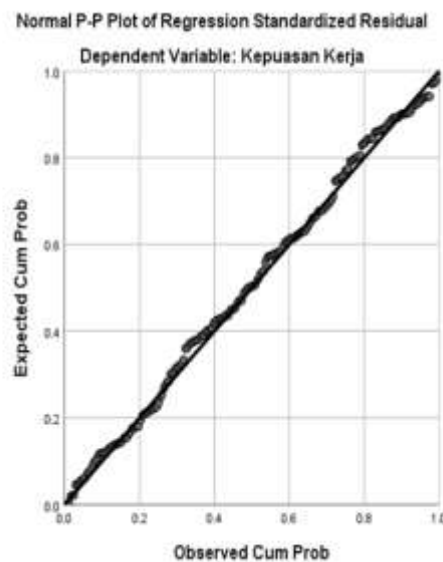
Saya menyusun program kerja yang jelas dan berusaha keras untuk menyelesaikan setiap tugas dengan hasil yang optimal	0.750		
Saya sering menerima salam dan sapaan yang ramah dari rekan kerja saat berjumpa	0.282		
Budaya kerja di tim saya mendorong setiap anggota untuk membantu satu sama lain tanpa diminta	0.358		
Setiap anggota organisasi menghargai perbedaan pendapat dan ide, menciptakan lingkungan yang terbuka untuk diskusi yang konstruktif	0.357		
Saya selalu mengutamakan kualitas dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, memastikan hasil yang terbaik untuk mencapai standar yang diharapkan	0.268		
Saya secara aktif berinovasi untuk menemukan solusi baru yang berguna, mendorong perkembangan dan peningkatan berkelanjutan dalam pekerjaan	0.318		
Saya merasa seluruh anggota organisasi berkomitmen agar dapat menjalankan pekerjaan secara optimal dan hemat waktu serta sumber daya	0.289		
Setiap tugas dikerjakan melalui diskusi yang konstruktif dan disinergikan dengan kolaborasi antar anggota untuk mencapai hasil yang lebih baik	0.188		
Setiap kendala yang timbul dalam proses kerja tim, selalu diselesaikan melalui komunikasi terbuka dan kerjasama yang efektif	0.419		
Variabel Lingkungan Kerja			
Saya merasa nyaman menggunakan mesin di kantor karena kondisinya yang terawat dan mudah digunakan	0.465	0.1099	Valid
Tata letak kantor mendukung saya untuk bekerja dengan nyaman dan produktif	0.273		
Suhu di tempat kerja selalu dijaga agar nyaman, mendukung karyawan untuk bekerja dengan produktif dan fokus	0.206		
Ventilasi di tempat kerja selalu terjaga dengan baik, memastikan udara yang segar dan sirkulasi yang optimal untuk kenyamanan dan kesehatan karyawan	0.469		
Pencahayaan di tempat kerja cukup terang dan merata, menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung produktivitas karyawan	0.343		

Tingkat kebisingan di tempat kerja dijaga agar tetap rendah, menciptakan suasana yang tenang dan kondusif untuk fokus dalam bekerja	0.363		
Ukuran ruangan kerja saya cukup memadai untuk melakukan tugas-tugas saya dengan nyaman	0.488		
Suasana hati di tempat kerja selalu positif, mendukung karyawan untuk merasa nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugas	0.492		
Saya sering merasa cemas dan terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang terus meningkat	0.709		
Lingkungan kerja yang harmonis dan motivatif dibentuk oleh sikap saling menghargai dan mendukung para rekan kerja.	0.296		
Persepsi positif terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja mendorong terciptanya suasana yang mendukung kolaborasi dan meningkatkan kinerja tim	0.708		
Proses pengambilan keputusan di tempat kerja dilakukan secara transparan dan melibatkan masukan dari semua pihak, menciptakan rasa dihargai dan kepercayaan di antara karyawan	0.336		
Relasi antara pimpinan dan karyawan di lingkungan kerja berlangsung dengan baik, penuh rasa saling menghormati, dan mendukung terciptanya komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang produktif	0.266		
Hubungan antara rekan kerja di tempat kerja didasarkan pada rasa saling menghormati, kerjasama yang baik, dan dukungan yang membangun, menciptakan suasana kerja yang harmonis	0.263		
Saya merasa mudah berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas tim	0.368		
Variabel Kepuasan Kerja			
Rekan kerja saling memberikan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan tugas	0.579	0.1099	Valid
Pimpinan menghormati karyawan dan menyediakan ruang untuk keterlibatan mereka dalam proses pengambilan keputusan.	0.576		
Lingkungan kerja di perusahaan menciptakan rasa nyaman selama menjalankan pekerjaan	0.525		
Perusahaan menyediakan situasi kerja yang menantang sehingga karyawan dapat mengasah kemampuan dan keterampilannya	0.527		
Saya merasa diapresiasi atas upaya dan hasil kerja yang telah saya capai	0.480		

Pekerjaan saya memberikan peluang yang memadai untuk perkembangan karier dan peningkatan keterampilan	0.494		
Pekerjaan yang saya lakukan memberikan rasa puas karena sesuai dengan keterampilan dan minat saya	0.514		
Pekerjaan saya memberikan rasa pencapaian yang tinggi setiap kali saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik	0.261		
Supervisor menyampaikan informasi serta memberikan bimbingan kepada para karyawan	0.248		
Supervisor bersedia mendengarkan masukan atau keluhan karyawan dan bersikap bijak tanpa memaksakan pendapatnya	0.499		

Sumber : Data Primer SPSS 2025

Gambar 1. Uji Normality



Berdasarkan gambar tersebut, dapat diamati yakni titik-titik data berada pada garis diagonal, maka kesimpulannya yakni distribusi data tersebut sesuai asumsi distribusi normal.

Tabel 3. Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		225
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54494215
Most Extreme Differences	Absolute	.039
	Positive	.035
	Negative	-.039
Test Statistic		.039
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Primer SPSS 25

Tabel memperlihatkan nilai asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,200, dimana nilai itu lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya yakni model regresi sesuai asumsi normalitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

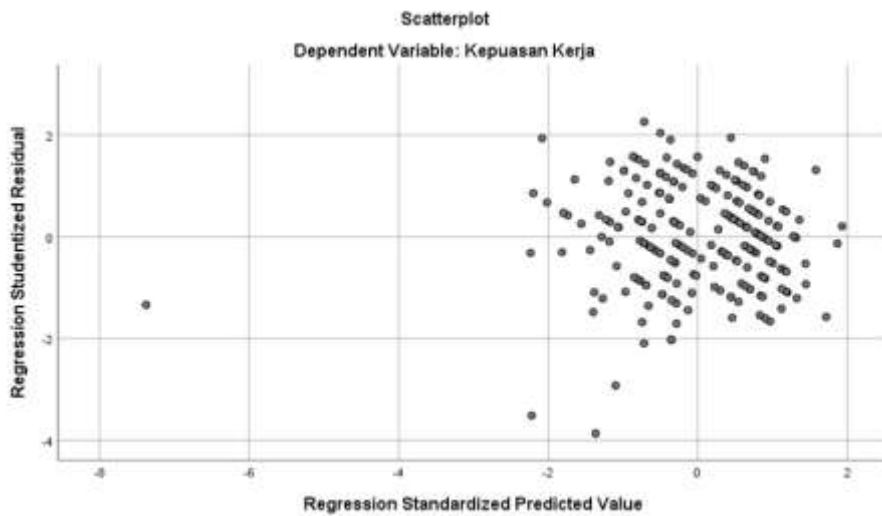
Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.480	2.491		3.805	.000		
Employee Engagement	.187	.049	.243	3.779	.000	.596	1.678
Budaya Organisasi	.281	.046	.372	6.159	.000	.676	1.478
Lingkungan Kerja	.136	.034	.225	4.000	.000	.780	1.281

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer SPSS 2025

Merujuk pada tabel di atas, model regresi tersebut terbebas dari masalah multikolinearitas, karena setiap variabel memiliki angka VIF dibawah 10 serta angka toleransi diatas 0.10

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar diatas, data residual dari model regresi penelitian ini tidak memperlihatkan pola tertentu, hasilnya tersebar di sekitar titik 0, baik di atas ataupun dibawah, sehingga menunjukkan tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Liner Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.480	2.491		3.805	.000
	Lingkungan Kerja	.187	.049	.243	3.779	.000
	Kompensasi	.281	.046	.372	6.159	.000
	Gaya Kepemimpinan	.136	.034	.225	4.000	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer SPSS 25

Berdasarkan data dalam tabel tersebut, persamaan regresi yang dihasilkan dapat dituliskan sebagaimana berikut:

$$Y = 9.480 + 0.187 + 0.281 + 0.136 + e$$

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 a	.455	.448	2.562
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Employee Engagement				

Sumber: Data Primer SPSS 2025

Nilai *Adjusted R Square* sejumlah 0,448 ataupun 44,8% diperoleh sesuai tabel di atas. Hal ini menerangkan yakni variabel *employee engagement*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berkontribusi sejumlah 44,8% terhadap variasi kepuasan kerja. Sementara 55,2%, diterangkan variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji F

<i>ANOVA^a</i>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1211.195	3	403.732	61.501	.000 b
	Residual	1450.788	22	6.565		
	Total	2661.982	22			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Employee Engagement						

Sumber: Data Primer SPSS 2025

Nilai F_{hitung} yang diperoleh dari hasil uji di atas adalah sebesar 61,501 dengan nilai signifikansi 0,000. Mengacu pada nilai F_{tabel} sebesar 2,65, bisa ditarik kesimpulan yakni semua variabel bebas memengaruhi signifikan atas variable terikat. Oleh karena itu, hipotesis H4 diterima.

Pembahasan

Analisis data yang dilaksanakan dengan menerapkan IBM SPSS *Statistics* versi 25 mengungkapkan bahwa *employee engagement*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. DianSurya Global. Uji t menunjukkan bahwa *employee engagement*, dengan nilai t hitung 3,779 yang melebihi t tabel 1,65172 pada sig. $0,000 < 0,05$, berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja seiring dengan intensitas keterlibatan karyawan. Budaya organisasi, yang memiliki nilai t hitung 6,159 $>$ t tabel 1,65172 dengan sig. $0,000 < 0,05$, terbukti membentuk lingkungan kerja yang mendukung, sehingga meningkatkan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja, dengan nilai t hitung 4,000 $>$ t tabel 1,65172 serta sig. $0,000 < 0,05$, diketahui meningkatkan kenyamanan dan kepuasan melalui kondisi yang kondusif. Secara simultan, uji F mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan, dengan F hitung 61,501 $>$ F tabel 2,65 serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, *employee engagement*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memainkan peran krusial untuk menaikkan kepuasan kerja karyawan PT. DianSurya Global.

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa *employee engagement*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. DianSurya Global, baik secara individual maupun secara bersamaan. Hal ini berarti bahwa peningkatan intensitas *employee engagement*, penguatan budaya organisasi yang diterapkan, serta perbaikan kondisi lingkungan kerja akan berkontribusi pada kenaikan tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan diharapkan untuk meningkatkan *employee engagement* melalui komunikasi efektif dan apresiasi, mengembangkan budaya organisasi yang mendukung, serta menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif guna memastikan kepuasan kerja terus meningkat. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengintegrasikan variabel tambahan seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja, serta memperluas sampel untuk mendapat pemahaman yang lebih dalam terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

REFERENSI

- Afiani, R., Surachim, A., & Masharyono, M. (2019). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan employee engagement dan dampaknya pada kinerja pegawai. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i1.15880>
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Industri Terasi Di Kabupaten Sumenep. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 577–588.
- Ariyanti, S., Andika, F., & Anjasmara, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Study Kasus Pt. Pln Rayon Majalaya). *Jurnal Pasti*, 15(1), 11. <https://doi.org/10.22441/Pasti.2021.V15i1.002>
- Ikhsan, A. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 2(1), 182. <https://doi.org/10.22441/jdm.v3i2.10204>
- Islam, U., Sultan, N., & Hasanuddin Banten, M. (2020). Budaya Organisasi Habudin. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Tegor, Siswanto, D. J., & Siagian, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). CV BUDI UTAMA.