

Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pilar Niaga Makmur

Yulvi Natavia

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
yulvinatavia8@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;
Perbaikan 30 Februari
2023;
Diterima 21 Maret 2023;
Tersedia online 12 April
2023

Kata kunci:

Komunikasi
Budaya Organisasi
Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan, suasana kerja, dan dialog terhadap kebahagiaan kerja di kalangan karyawan. Variabel bebas penelitian adalah lingkungan sekitar, komunikasi, dan suasana kerja. Karena ketiga variabel tersebut, menurut kami sangat penting untuk diperhatikan dalam berbisnis. Ukuran kelompok studi adalah 100 peserta. Penelitian ini menemukan bahwa kebahagiaan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, nilai thitung untuk dampak komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja semuanya lebih tinggi dari ttabel, yaitu 1,984, masing-masing sebesar 2,254, 2,389, dan 2,674. Jelas dari hasil thitung $>$ ttabel bahwa H_0 ditolak dan H_a disetujui. Selain itu, nilai Fhitung sebesar 17.504 $>$ Ftabel 1,93 dan nilai probabilitas signifikansi (p-value) sebesar 0,000 0,05 atau 5% menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang meliputi komunikasi (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3), berdampak pada kepuasan karyawan pada waktu yang sama. (Y).

I. PENDAHULUAN

Hampir setiap bisnis memiliki tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan orang, yang merupakan alat fleksibel yang mampu menemukan hal-hal baru. Sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya manusia, dan kecakapan operasional perusahaan semuanya terkait erat dengan manusia. Sumber daya manusia perusahaan adalah detak jantungnya karena mereka bertindak sebagai pendorong utama, pembuat keputusan, dan elemen penting. Karena tugas dan fungsinya yang tidak tergantikan, manusia juga termasuk aset yang paling berharga dan krusial. Akibatnya, bisnis harus berinvestasi dalam mengembangkan karyawan yang sangat kompeten. Kepuasan dengan pekerjaan seseorang, gaji seseorang, penyalia seseorang, dan sesama karyawan semuanya berperan dalam seberapa produktif seorang karyawan merasa dan melakukan pekerjaannya. Banyak bisnis menganut pandangan ini, karena beberapa pekerja mengira mereka hanya dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka setelah mereka menyelesaikan semua tugas yang diberikan. Batuceper, PT. Pilar Niaga Makmur mendistribusikan perlengkapan konstruksi dan bangunan industri ke seluruh Indonesia. Manajemen harus bekerja untuk meningkatkan kebahagiaan pekerja di tempat kerja untuk menurunkan gesekan dan ketidakhadiran. Faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan pekerja dalam bekerja antara lain jalur komunikasi yang terbuka, suasana perusahaan yang positif, dan tempat kerja yang nyaman (Setia, Amelia, 2022).

Setiap orang tidak dapat saling berbagi pendapat jika pimpinan atau pekerja perusahaan tidak mampu menciptakan komunikasi yang efektif. Kinerja karyawan tidak akan berjalan dengan baik tanpa budaya perusahaan yang kuat, itu juga akan mengurangi kebahagiaan karyawan, tingkat kendali, dan perdebatan. Dalam lingkungan kerja apabila rekan kerja di lingkungannya membawa dampak negatif, serta fasilitas kerja yang tidak memadai, maka karyawan akan menjadi malas untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Rasa kepuasan kerja tidak akan muncul jika tidak adanya komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang baik diperoleh di perusahaan tersebut, sehingga karyawan pun tidak segan akan melakukan pekerjaan dengan seadanya dan tidak memberikan kontribusi lebih ataupun meninggalkan perusahaan itu sendiri (Priscillia, Lovie Angela, 2022).

II. TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Dengan tujuan untuk mengubah cara pandang penerima atau menginspirasi mereka untuk melakukan tindakan tertentu, komunikasi adalah tindakan penyampaian pesan berupa simbol-simbol penting sebagai perpaduan ide dan emosi dari satu orang ke orang lain, secara langsung atau melalui media.

Menurut (Gustriandi & Gultom, 2022) menyatakan bahwa: “Komunikasi merupakan mengirim dan menerima informasi berupa pesan, ide, atau pikiran yang merupakan salah satu cara untuk mendefinisikan komunikasi, komunikasi bersifat verbal atau non verbal yang berarti bahwa kedua belah pihak dapat memahami apa yang dikatakan”.

Budaya Organisasi

Budaya perusahaan yang dijelaskan oleh Robbins dan Coulter (Marlinah & Azwina, 2020) terdiri dari kepercayaan umum, norma, dan praktik yang mempengaruhi bagaimana individu berperilaku. Keyakinan dan perilaku umum ini berubah dengan cepat seiring waktu di sebagian besar bisnis dan berdampak signifikan pada cara bisnis dikelola.

Memahami budaya organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya; untuk itu diperlukan perencanaan yang dapat dijadikan sebagai salah satu pilar daya saing organisasi.

Lingkungan kerja

Lingkungan dapat dibagi menjadi dua kategori: lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum, yang mencakup segala sesuatu yang terjadi di luar kelompok dan memiliki potensi untuk mempengaruhinya, mencakup hal-hal seperti lingkungan sosial dan teknologi (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021). Meskipun merupakan komponen lingkungan yang berkaitan erat dengan tujuan organisasi, lingkungan khusus.

Meskipun proses pembuatan usaha tidak selalu dilakukan oleh tempat kerja, namun tetap berpengaruh besar bagi para pekerja yang melakukannya. Hal ini membuat lingkungan kerja menjadi faktor penting bagi manajemen untuk dipertimbangkan.

Kepuasan Kerja

Menurut penelitian Kenny dan Satrianto (2019), kepuasan kerja dapat bersifat positif maupun negatif. Karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya cenderung memiliki pandangan optimis tentang pekerjaan mereka dan pada orang-orang serta sumber daya yang berinteraksi dengan mereka di tempat kerja.

Kepuasan kerja mengacu pada pola pikir karyawan terhadap pekerjaannya dan dipengaruhi oleh berbagai variabel, antara lain fisik dan psikologis, serta lingkungan kerja, kerjasama karyawan, pertukaran di tempat kerja, dan berbagai hal lainnya. Jumlah dari sikap individual unik seseorang, faktor tempat kerja, penyesuaian pribadi, dan hubungan sosial di luar pekerjaan menciptakan sikap umum mereka terhadap pekerjaan yang ada.

III. METODE

Untuk menganalisis dampak penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian survey atau sampling dan satu populasi, akan digunakan berbagai metode penelitian, dilanjutkan dengan penggunaan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Faktor-faktor tersebut akan dikaji pengaruhnya terhadap kebahagiaan karyawan PT, antara lain komunikasi, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja. Platform Komersial Luar Biasa.

Bagian metodologi biasanya memiliki sub-bagian berikut:

1. Populasi
Kategori luas yang dikenal sebagai populasi terdiri dari objek atau bidang studi yang telah dipilih oleh para akademisi untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya karena mereka memiliki kuantitas dan sifat tertentu. 100 karyawan PT. Kelompok belajarnya adalah Pilar Dagang Sejahtera.
2. Sampel
PT. Pilar Perdagangan Sejahtera adalah komponen dari komunitas yang lebih besar dari mana pemilihan ini diambil. Saat mempelajari komunitas besar, peneliti harus mengandalkan sampel karena mereka tidak memiliki cukup sumber daya (uang, orang, waktu) untuk mempelajari seluruh populasi. Seratus orang berpartisipasi dalam kelompok studi.
3. Observasi
Memperhatikan atau secara pribadi menyaksikan tindakan seorang pengamat dalam interaksi dengan suatu objek memungkinkan seseorang untuk mengumpulkan data dan informasi tentang objek itu.
4. Kuesioner
Informasi dapat dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner dengan menanyakan urutan pertanyaan kepada responden atau memberi mereka serangkaian pernyataan yang telah ditulis sebelumnya untuk dinilai. Teknik pengumpulan data berdasarkan harapan responden juga dapat berguna jika peneliti mengetahui variabel yang relevan untuk dinilai.
5. Studi Kepustakaan
Buku ilmiah, ringkasan penelitian, tulisan akademik, ensiklopedi, dan sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan subjek atau masalah yang diteliti semuanya dapat digunakan untuk mencari informasi untuk tinjauan pustaka.

IV. HASIL

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Deskripsi Data Hasil Penelitian

Tabel IV.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	67	67.0	67.0	67.0
	Perempuan	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 25

Tabel IV.1 menunjukkan bahwa 33 responden atau 33% dari total, dan 67 responden atau 67% dari total 100 responden, keduanya adalah laki-laki. Data tersebut di atas menunjukkan bahwa 67 dari total responden adalah laki-laki, atau 67% responden.

Tabel IV.2

Responden Berdasarkan Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		1	1.0	1.0	1.0
	1 Tahun	23	22.8	22.8	23.8
	2 tahun	24	23.8	23.8	47.5
	3 tahun	16	15.8	15.8	63.4
	4 tahun	22	21.8	21.8	85.1
	5 tahun	14	13.9	13.9	99.0
	11 tahun	1	1.0	1.0	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 25

Berdasarkan Tabel IV.2 terlihat bahwa 16 responden atau 15,8% bekerja selama tiga tahun, sedangkan 24 responden atau 23,8% bekerja selama dua tahun. Dari total responden, 23 responden atau 22,8% bekerja selama satu tahun. 22 responden, atau 21,8% dari mereka dengan pengalaman empat tahun, 14 responden, atau 13,9% dari mereka dengan pengalaman lima tahun, dan 11 responden, atau 1% dari mereka dengan pengalaman sebelas tahun, berpartisipasi dalam survei.

Tabel IV.3

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	100	39.00	50.00	45.1600	3.16777
Budaya Organisasi	100	38.00	50.00	44.9900	3.35296
Lingkungan	100	36.00	50.00	43.9000	3.74840
Kepuasan Kerja	100	30.00	46.00	39.5900	3.20698
Valid N	100				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 25

berdasarkan Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif seperti yang ditunjukkan pada tabel IV.3, dimungkinkan untuk menyimpulkan sejumlah kesimpulan dari pernyataan yang menggunakan skala Likert untuk mengkarakterisasi setiap variabel. Putusan ini terdiri dari:

1) Variabel Bebas

a. Komunikasi

Variabel perolehan memiliki kisaran 39 hingga 50 untuk nilai minimum dan maksimum transmisinya, dengan rata-rata 45,1600 dan variasi standar 3,16777. Hal ini menunjukkan bahwa data untuk komunikasi

dengan nilai mean (rata-rata) lebih besar dari nilai standar deviasi (misalnya $45,1600 > 3,16777$) diterima secara umum.

b. Budaya Organisasi

Pada penelitian statistik deskriptif, variabel budaya perusahaan berkisar antara 38 sampai 50, dengan rata-rata 44,9900 dan standar deviasi 3,35296. Karena rata-rata data Budaya Organisasi lebih besar dari standar deviasi, kita dapat menyimpulkan bahwa kualitasnya sangat tinggi.

c. Lingkungan Kerja

Statistik deskriptif mengungkapkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dapat mengambil rentang nilai dari 36 hingga 50, dengan rata-rata 43,90 dan standar deviasi 3,74840. Karena rata-rata (43,9000) melebihi standar deviasi (3,74840), dapat disimpulkan bahwa data Lingkungan Kerja berkualitas baik.

2) Variabel Terikat

a. Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji statistik deskriptif variabel kepuasan kerja memiliki skor kelulusan terendah (min) 30 dan skor maksimum (maks) 46, dengan nilai rata-rata (mean) 39,5900 dan standar deviasi 3,20698. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tipikal (mean) data Kepuasan Kerja yaitu $39,5900 > 3,20698$ jauh di atas nilai standar deviasi.

a) Hasil Uji Reabilitas.

Jika angka Cronbach Alpha suatu variabel lebih besar dari 0,60, itu dianggap dapat diandalkan. Bagan terlampir memberikan ringkasan temuan uji reliabilitas:

Tabel IV.4

HASIL UJI RELIABILITAS

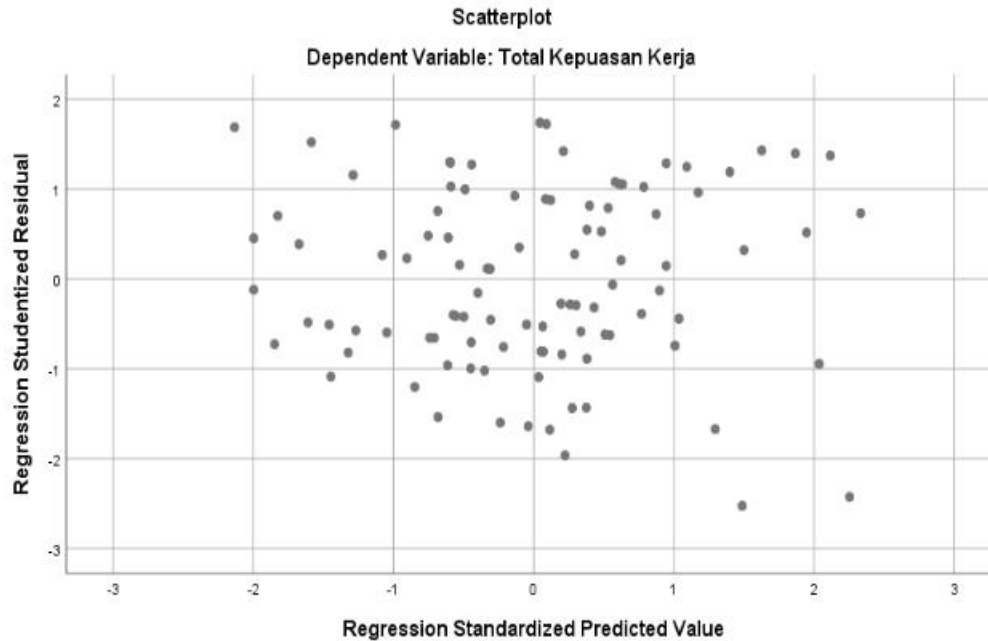
Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Koefisien Realibilitas	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,767	0,60	REALIBEL
Budaya Organisasi (X2)	0,764	0,60	REALIBEL
Lingkungan Kerja (X3)	0,802	0,60	REALIBEL
Kepuasan Kerja (Y)	0,751	0,60	REALIBEL

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 25

Untuk lebih menekankan bahwa data didistribusikan secara rutin, Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel memiliki batasan bahwa sampel dianggap memiliki distribusi normal jika Asymp. Sig. (2-tailed) signifikan pada $0,091 > 0,05$.

Gambar IV. 1

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 25

Seperti yang terlihat pada Gambar IV.1 di atas, titik-titik tersebar secara acak dan terbagi di atas dan di bawah angka 0 pada garis Y. Akibatnya, angka-angka pada sumbu Y terdistribusi secara acak di atas dan di bawah oleh model regresi. Oleh karena itu, mungkin saja tidak adanya heteroskedastisitas adalah suatu keharusan.

a. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen dalam model regresi saling terkait, maka dilakukan uji multikolinearitas. Jika tidak ada korelasi antara faktor-faktor independen, maka model regresi sangat baik; jika ada, maka ada masalah multikolinearitas. Anda dapat menemukannya di dua tempat: nomor toleransi dan nilai VIF. Model regresi dianggap bebas multikolinearitas antar variabel independen jika VIF lebih kecil dari 10 dan angka threshold lebih besar dari 0,10.

Tabel IV.5

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.740	4.388		1.992	.049		
	Komunikasi	.255	.107	.252	2.389	.019	.604	1.657
	Budaya Organisasi	.198	.088	.207	2.254	.026	.797	1.255

	Lingkungan Kerja	.237	.089	.277	2.674	.009	.628	1.591
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja								

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 25

Kurva di atas menampilkan temuan uji normalitas, yang menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk komunikasi (0,604), budaya perusahaan (0,797), dan lingkungan kerja (0,628) semuanya berada di atas rata-rata. Karena tidak satu pun dari tiga faktor independen memiliki nilai toleransi di bawah 0,10, kami tidak dapat menarik kesimpulan pasti tentang multikolinearitas. Pengaturan tempat kerja memiliki Variance Inflation Factor (VIF) 1,591, dialog memiliki VIF 1,657, dan budaya perusahaan memiliki VIF 1,255. Tidak ada multikolinearitas dalam model regresi, seperti yang ditunjukkan oleh skor VIF 10 untuk ketiga faktor independen.

Tabel IV.6

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary ^d				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
3	.792 ^a	.627	.616	2.31033
a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Budaya Organisasi, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 25

Disesuaikan 61,6% menunjukkan bahwa perbedaan kebahagiaan kerja karyawan dapat dikaitkan dengan perbedaan dalam komunikasi (X1), budaya perusahaan (X2), dan lingkungan kerja (X3), dengan sisanya 38,4% disebabkan oleh faktor-faktor di luar cakupan model saat ini.

Tabel IV.7

HASIL UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
3	Regression	360.026	3	120.009	17.504	.000 ^d
	Residual	658.164	96	6.856		
	Total	1018.190	99			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Budaya Organisasi, Komunikasi						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 25

F tabel IV.7 memberikan hasil sebagai berikut: 2,70, Fhitung 17,504, nilai penting 0,000, dan nilai 0,05. Hasil uji F ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh semua faktor studi independen yaitu komunikasi, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja.

1) Uji T (Parsial)

Kegunaan dimenggunakan uji T secara parsial untuk menilai klaim penelitiannya bahwa setiap variabel independen berdampak pada variabel dependen. Tingkat kepercayaan dan tingkat signifikansi yang digunakan untuk menentukan temuan regresi biasanya ditetapkan masing-masing sebesar 95% dan 5%.

Tabel IV.8

HASIL UJI T (PARSIAL)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
3	(Constant)	8.740	4.388		1.992	.049
	Komunikasi	.198	.088	.207	2.254	.026
	Budaya Organisasi	.255	.107	.252	2.389	.019
	Lingkungan	.237	.089	.277	2.674	.009
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 25

Variabel independen berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel dependen jika nilai t-tabel 1,984 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis berdasarkan tabel IV.8 adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh komunikasi terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Pilar Niaga Makmur.

Berdasarkan hasil uji t, hubungan antara komunikasi (X1) dengan kebahagiaan karyawan (Y) memiliki nilai signifikan 0,026 < 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,254 > 1,984. Variabel komunikasi (X1) oleh karena itu memiliki dampak yang cukup besar terhadap kepuasan staf, dapat dikatakan. (Y)

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Pilar Niaga Makmur.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi hubungan komunikasi (X1) dengan kepuasan karyawan (Y) adalah 0,026 < 0,05, dan nilai t hitung 2,254 > 1,984. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh variabel komunikasi (X1) (Y).

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Pilar Niaga Makmur.

Berdasarkan hasil uji t, 0,009 hingga 0,05 merupakan nilai signifikan pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), dan nilai t sebesar 2,674 > 1,984. sehingga menunjukkan bahwa kebahagiaan karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X3) (Y).

V. KESIMPULAN

Menurut temuan analisis peneliti, berikut ini dapat dikatakan tentang bagaimana komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh komunikasi.
2. Kebahagiaan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi.
3. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh tempat kerja.
4. Kepuasan kerja dipengaruhi secara bersamaan atau bersama-sama oleh komunikasi, etos perusahaan, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Gustriandi, A., & Gultom, J. (2022). *Pengaruh Sistem Kerja , Stres Kerja , Dan Komunikasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus CV . Tunas. 1(2).*
- Herizal, & Nur, M. (2019). *PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN PIDIE. 9(September), 43–51.*
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In CV. Pustaka Kreasi Mandiri (hal. 311). CV. Pustaka Kreasi Mandiri.*
- Priscillia, Lovie Angela, A. (2022). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra International Tbk – Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra International Tbk – Honda Sales Opera. EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS, 3, 1–8.*
- Setia, Amelia, A. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia. Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 1(2), 1–14. [http://eprints.ubhara.ac.id/465/%0Ahttp://eprints.ubhara.ac.id/465/1/SKRPSI AGUNG Satrio %281512121086%29.pdf](http://eprints.ubhara.ac.id/465/%0Ahttp://eprints.ubhara.ac.id/465/1/SKRPSI%20AGUNG%20Satrio%201512121086%29.pdf)*
- Iswanto, D. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Rofina Indah Jaya. 1(1).*
- Kenny, & Satrianto, H. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. 3, 1–15.*
- Marlinah, H., & Azwina, D. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN MUHAMMADIYAH PARAKAN KOTA TANGERANG SELATAN). 3(2), 89–107.*
- Prayoga, A. (2021). *Pengaruh konflik kerja , lingkungan kerja , dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT . Terang Dunia Internusa. 1(1), 1–14.*
- Sitio, R. (2022). *Budaya Organisasi , Kompetensi Kerja Perngaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT . MAYBANK Indonesia Cabang Juanda Jakarta. 2, 1–14.*
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D (Sutopo (ed.); 2nd ed.). ALFABETA. www.cvalfabeta.com*