

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro

by Hendri Gusma Hendra

Submission date: 29-Aug-2024 09:08AM (UTC+0700)

Submission ID: 2440163711

File name: late_Artikel_Ilmiyah_Penelitian_Hendri_Gusma_Hendra_Turnitin.docx (122.38K)

Word count: 4828

Character count: 32423

6
Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro

Hendri Gusma Hendra¹, Dori Mitra Candana², M. Afuan³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang¹, Pascasarjana Magister Manajemen

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang^{2,3}

hendrigusmahendra222@gmail.com¹, m.afuan@upiypk.ac.id²,

dorimitra@upiypk.ac.id³

63
Alamat: Jl. Lubuk Begalung Nan XXX, Lubuk Gadang, Kec. Lubuk Begalung,
Kota Padang, Sumatera Barat 25122

Korespondensi penulis: hendrigusmahendra222@email.com

8
Abstract. This study aims to test how much influence Organizational Culture and Work Environment have on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. The population in this study was 40 respondents with a sample of the population, namely 40 employee respondents of PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. The sampling method of the study was carried out by questionnaire and observation. The research sample technique used was the Saturated Sampling technique using Structural Equation Modeling (SEM) and Partial Least Square (PLS) by distributing questionnaires to 40 respondents.

9
The results of the data analysis concluded that there was a significant influence of organizational culture on job satisfaction. There was a significant influence of the work environment on job satisfaction. There was a significant influence of organizational culture on employee performance. There was a positive insignificant influence of the work environment on employee performance. There was a significant influence of job satisfaction on employee performance. There was a significant influence of organizational culture on employee performance through job satisfaction. There was a positive insignificant influence of the work environment on employee performance through job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance and Job Satisfaction

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 responden dengan sampel sebanyak populasi yaitu 40 responden karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Metode pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan kuesioner dan observasi. Teknik sampel penelitian yang digunakan yaitu teknik Sampling Jenuh dengan menggunakan Struktur Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Square (PLS) dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 40 responden.

7
Hasil analisis data menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang positif tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Faktor penting ini mencakup kreativitas karyawan, yang memengaruhi kelancaran operasi organisasi dan kesuksesannya secara keseluruhan. Namun, banyak organisasi menghadapi masalah kualitas SDM yang rendah. Untuk meningkatkan daya saing, perusahaan harus memprioritaskan pengelolaan SDM secara menyeluruh dan strategis. Ini melibatkan integrasi dan penyesuaian upaya pengelolaan SDM dengan visi dan misi organisasi. Karyawan, sebagai aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi, harus fokus pada kinerja mereka untuk memastikan keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Dalam dunia kerja, sumber daya manusia dianggap bukan hanya sebagai faktor produksi tetapi juga sebagai aset berharga yang harus dikelola dan ditingkatkan. Keberhasilan perusahaan atau organisasi bergantung pada kinerja karyawan yang unggul, yang dapat diraih melalui pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten. Selain itu, penerapan manajemen SDM yang efektif sangat penting untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas tinggi. Hal ini karena perusahaan membutuhkan kontribusi karyawan yang diperhatikan kebutuhannya dan menunjukkan kinerja yang memuaskan. Seiringan dengan itu, Sikin (2024) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan mengacu pada hasil kerja, perilaku, dan sifat yang relevan dengan pekerjaan dalam batasan tertentu yang ditetapkan oleh organisasi. Ini berkaitan dengan hasil yang dicapai saat menjalankan tugas yang diberikan berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Di antara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja memerankan peran penting. Kinerja karyawan adalah seorang yang bekerja sesuai dengan keterampilan dan bakatnya untuk mendapatkan hasil yang maksimal, sesuai dengan aturan yang berlaku (Tarigan dan Viorentine, 2021). Kinerja karyawan sangat penting karena memungkinkan perusahaan untuk menilai kemampuan mereka dalam memenuhi tanggung jawab yang ditugaskan. Dengan mengevaluasi kinerja, perusahaan dapat mengukur sejauh mana karyawan memenuhi harapan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan berfungsi sebagai indikator keberhasilan mereka dalam lingkungan kerja.

Kinerja organisasi bergantung pada keselarasan nilai dan perspektif antara karyawan dan organisasi. ⁴⁹ Budaya organisasi yang positif ³¹ meningkatkan kenyamanan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Budaya yang kuat mendorong perilaku konsisten, meningkatkan efektivitas organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif mengarah pada kinerja yang buruk dan pencapaian tujuan yang tidak optimal. Diperlukan perhatian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi untuk dapat mengelola organisasi dengan baik (Alberta Dwi Setyorini, Santi, 2021). ³¹ Nilai inti organisasi akan dipegang secara intensif dan ¹² dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Seiringan dengan itu, Syifa (2021) budaya organisasi adalah ¹² seperangkat nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi meliputi visi, organisasi, memiliki tujuan, dan keyakinan serta terdapat norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Selain itu, budaya organisasi juga menyangkut cara berpikir, kebiasaan yang sering diulang, dan sebuah simbol yang dijunjung bersama.

²¹ Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga dianggap ²¹ memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kantor memiliki tata ruang yang tidak memadai, menyebabkan kepadatan dan ketidaknyamanan. Meskipun hubungan antar karyawan baik, setelah jam 08.00 suasananya menjadi sepi, berdampak pada penurunan semangat dan kinerja. Karyawan cenderung mengalihkan pikiran dengan bermain gadget atau meninggalkan ruangan untuk bersosialisasi di divisi lain. Kemudian Kurangnya peralatan yang ¹¹ memadai, hambatan komunikasi antara karyawan dan manajemen, serta salah paham ¹¹ dapat menciptakan suasana kerja yang tidak harmonis dan tidak efisien. Selain itu, kurangnya profesionalisme dapat menurunkan kinerja tim secara keseluruhan. Keberhasilan kerja tidak hanya bergantung pada kualitas tenaga kerja, tetapi juga lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif. ¹⁵ Lingkungan kerja yang nyaman dapat diupayakan dengan memberikan fasilitas yang memadai dan menunjang karyawan, penataan tata ruang yang baik, serta jauh dari polusi (Rosida & Swasti, 2022).

Kemudian kepuasan kerja juga dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Nabawi, (2019) mendefinisikan ²³ bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja sangat memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang puas biasanya memiliki pandangan positif dan antusias terhadap pekerjaan. ¹⁶ Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap

negatif dan malas. Faktor utama yang berkontribusi pada kepuasan kerja adalah adanya tantangan mental, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang kooperatif.

2. KAJIAN TEORITIS

a. Kinerja Karyawan

Kinerja mencakup bukan hanya hasil suatu pekerjaan, tetapi juga proses bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Kinerja karyawan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia karena menjadi indikator pencapaian produktivitas tinggi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penilaian kinerja. Menurut Indra Syahputra (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab mereka. Kinerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan penampilan kerja melalui berbagai metode. Seiringan dengan itu Kurniawan (2020) berpendapat bahwa kinerja karyawan (desempenho funcionalismo) dapat dinilai berdasarkan keterampilan teknis mereka dalam pekerjaan mereka. Ini biasanya memerlukan pelatihan dan pengalaman sebelum mereka mulai bekerja.

Berdasarkan Machmudah R. (2019) (dalam Kurniawan, 2020), kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

- 1) Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- 2) Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 3) Ketepatan waktu, diukur persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- 4) Kehadiran karyawan dalam perusahaan baik masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya memengaruhi kinerja karyawan .
- 5) Kemampuan bekerja sama, adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

b. Budaya Organisasi

³⁹ Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan standar perilaku yang diterima dan dibagikan oleh anggota organisasi. Nilai-nilai ini mengarahkan perilaku individu dan tim, membentuk identitas unik organisasi, dan tercermin dalam penampilan, sikap, dan tindakan anggotanya (Sudarmanto, 2014) (dalam Sucipto et al., 2021).

Menurut Kardinah Indrianna Meutia, (2019) budaya suatu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, ⁵⁰ budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan sikap yang dipercaya dan dipegang teguh oleh karyawan, sehingga membentuk dasar tindakan dan perilaku mereka. ⁴⁶ Nilai-nilai dan sikap yang telah tertanam dalam organisasi memberikan panduan bagi karyawan dalam bersikap, berpikir, dan bertindak sesuai dengan nilai yang dianut. Oleh karena itu, budaya sangat memengaruhi kemampuan anggota organisasi dalam mencapai tujuannya.

²⁰ Adapun indikator budaya organisasi dalam penelitian ini menurut Edison, dkk (2018) (dalam Sucipto et al., 2021) adalah sebagai berikut:

1) Kesadaran diri

Kesadaran atas diri sendiri mengacu pada karyawan yang termotivasi oleh rasa puas dalam bekerja, pengembangan diri, kepatuhan pada kebijakan, dan penyediaan produk dan layanan berkualitas tinggi.

2) Keagresifan

Anggota organisasi menunjukkan kegigihan dengan menetapkan tujuan yang cukup sulit namun masuk akal. Mereka mengembangkan rencana tindakan dan strategi untuk mewujudkan visi organisasi, dan mereka mengejarnya dengan penuh semangat dan dedikasi.

3) Kepribadian

Semua anggota diharapkan menunjukkan perilaku sopan, ramah, dan terbuka satu sama lain. Anggota harus menyadari pentingnya kepuasan tim dan berupaya memenuhinya. Selain itu, anggota harus sangat memperhatikan kebutuhan dan kepuasan pelanggan, baik di luar maupun di dalam organisasi (dalam perspektif ²⁰ Isihkawa pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

4) Perfoma

Individu dalam organisasi menunjukkan kreativitas dalam pekerjaannya, menghasilkan keluaran yang memadai, berkualitas tinggi, dan menghemat waktu dan sumber daya.

22 5) Orientasi Tim

Dalam organisasi, kerja sama yang harmonis, komunikasi yang lancar, dan koordinasi yang baik dengan partisipasi aktif dari semua anggota menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan, sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

c. Lingkungan Kerja

70
Lingkungan kerja sangat penting bagi perusahaan karena memengaruhi 34 kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan produktivitas karyawan, sementara lingkungan kerja yang buruk menurunkan 40 kinerjanya. Lingkungan kerja yang ideal memungkinkan karyawan bekerja dengan efisien, sehat, aman, dan nyaman. Dampak lingkungan kerja yang tidak memadai terlihat dalam jangka waktu yang lama, karena dapat menguras tenaga dan waktu pekerja, sehingga menghambat desain sistem kerja yang efektif.

Lingkungan kerja, menurut Junaidi, (2021), mencakup segala aspek sekitar pekerja yang memengaruhi kinerja mereka. Organisasi perlu memperhatikan aspek internal dan eksternal lingkungan kerja untuk memastikan kenyamanan, keamanan, dan kelancaran pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan menurut Marbun dan Jufrizen (2022) lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan menghabiskan sebagian besar waktu mereka untuk melakukan tugas sehari-hari. Ketika tempat kerja memiliki kondisi yang baik dan mendukung, karyawan merasa aman, nyaman, dan mendorong karyawan untuk mengeluarkan performa terbaik mereka.

Setiap organisasi berupaya mengoptimalkan faktor-faktor penting yang berkontribusi pada keberhasilan mereka. Menurut Wiraandika (2018), faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja antara lain:

1) Tata Ruang

Tata ruang kantor sangat penting dalam manajemen kantor. Ini karena tata ruang menentukan penempatan semua peralatan dan perlengkapan yang diperlukan untuk menjalankan kantor secara efektif. Dengan mengoptimalkan tata ruang, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan terkoordinasi.

2) Penerangan (Cahaya)

Pencahayaan kantor yang memadai sangat penting karena karyawan yang bekerja sepanjang hari cenderung mengalami kelelahan mata, ketegangan, dan gangguan lainnya. Pencahayaan yang buruk dapat meningkatkan kemungkinan produktivitas yang rendah dan kesalahan. Pencahayaan yang baik membuat karyawan lebih mudah, akurat, dan nyaman dalam bekerja.

3) Pertukaran Udara (Sirkulasi Udara/Vertilasi)

Lingkungan kerja yang nyaman memerlukan aliran udara segar yang konstan untuk mencegah kelelahan. Sebagian besar kantor ber-AC yang memiliki pengontrol otomatis untuk aliran udara, suhu, dan kelembapan dapat memenuhi kebutuhan ini. Namun, kondisi optimal hanya dapat tercapai jika sistem tersebut dirawat dan dirancang dengan baik.

4) Musik

Mendengarkan musik saat bekerja dapat menciptakan lingkungan yang menenangkan, membantu mengelola tugas-tugas yang menantang, meredakan kelelahan fisik dan mata, mengurangi stres, dan meningkatkan keasyikan bekerja.

5) Suara (Tingkat Kebisingan)

Tingginya tingkat kebisingan yang ditandai dengan suara nyaring dan menusuk menjadi gangguan yang serius bagi karyawan selama bekerja. Kebisingan tersebut mengganggu konsentrasi, menyulitkan komunikasi melalui telepon, dan menghambat pelaksanaan tugas kantor yang efektif.

d. ²⁸ Kepuasan Kerja

¹⁶ Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan dan organisasi karena kinerja karyawan mencerminkan perasaan puas mereka terhadap atasan dan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sementara ketidakpuasan kerja menyebabkan penurunan produktivitas. Kepuasan kerja bersifat subjektif dan berbeda-beda antar individu, ¹⁶ memengaruhi pekerjaan yang dilakukan karyawan. Ini menunjukkan hubungan erat antara ¹⁶ kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

⁴⁷ Kepuasan kerja, menurut Kurniawan (2020), menggambarkan perasaan ⁴⁷ keseluruhan pekerja terhadap pekerjaan mereka. Ini didasarkan pada perbedaan antara ⁴⁷ apa yang mereka terima dibandingkan dengan apa yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Selain itu, Siregar dan Linda (2022) ⁶² mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap

positif terhadap pekerjaan, termasuk perasaan dan perilaku dalam menjalankan tugas. Hal ini terkait dengan penilaian pekerjaan sebagai cara menghargai nilai-nilai penting dalam pekerjaan tersebut. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain pekerjaan, upah, promosi, supervisor, dan rekan kerja.

Tingkat kepuasan kerja sangat berharga bagi karyawan. Hal ini karena indikator kepuasan kerja menunjukkan elemen-elemen tertentu yang membuat karyawan merasa puas atau tidak saat bekerja. Menurut Nurwati, (2021), berikut adalah beberapa aspek yang dijadikan indikator kepuasan kerja:

1) Gaji

Kepuasan kerja bergantung pada berbagai aspek gaji, termasuk jumlah uang yang diterima serta persepsi individu tentang kesetaraan gaji dibandingkan dengan rekan kerja dalam organisasi.

2) Promosi

Kemajuan karier dalam suatu organisasi, seperti promosi, dapat memengaruhi kepuasan kerja dengan cara yang berbeda.

3) Pengawasan (supervisi)

Pengawasan melibatkan pemberian bimbingan dan dukungan praktik berupa bantuan teknis dan perilaku.

4) Rekan kerja

Karyawan cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika memiliki rekan kerja yang membantu dan bekerja sama.

5) Status

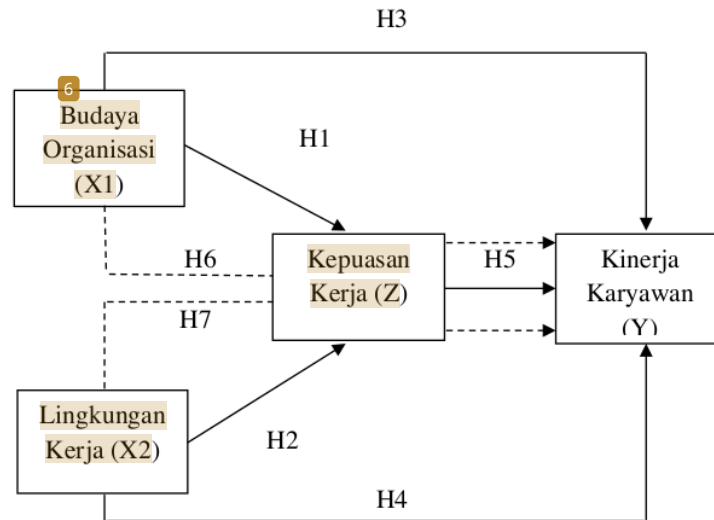
Posisi (status) dalam pekerjaan dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Kemampuan, pengalaman, tanggung jawab sosial, dan etos kerja seseorang bisa mempengaruhi tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya.

Tinjauan pustaka akan membahas penelitian sebelumnya yang terkait atau relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Distribusindo Padang DC Padang Aro” merujuk pada penelitian sebelumnya sebagai berikut:

- a) Penelitian Kurniawan (2020) ⁴¹ dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Penelitian ini menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Selain itu, kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja. Menariknya, kinerja juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Lebih lanjut, kompensasi terbukti memberikan dampak tidak langsung pada kinerja pegawai melalui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Temuan ini signifikan khususnya bagi Dinas Perhubungan Kota Makassar.
- b) ⁶⁵ Penelitian Muh.Ilham, (2020) dengan judul Pengaruh Berdasarkan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya perubahan budaya organisasi mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kinerja pegawai, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan.
- c) Berdasarkan penelitian Adha ²⁵ et al., (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Dinas Sosial Jember karena sebagian besar pegawai sudah menjadi PNS dan memiliki motivasi yang mapan. Namun, Lingkungan Kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja. Suasana kerja yang positif dan nyaman memungkinkan karyawan untuk lebih produktif. Selain itu, Budaya Kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja. Budaya yang berlaku di Dinas Sosial Jember mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.
- d) Berdasarkan penelitian Ikhsan Amar Jusman, ⁷³ (2021) dengan judul The Impact Of Motivation And Work Environment On Employee Productivity At PT. Tirta fresindo Jaya. Hasil studi ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan berdampak positif dan signifikan pada produktivitas kerja. Semakin termotivasi karyawan terhadap perusahaan, semakin tinggi produktivitas kerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif sangat memengaruhi produktivitas kerja

67 karyawan. Semakin mendukung lingkungan kerja, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

24 Dari rumusan masalah dan landasan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening baik secara parsial maupun bersama-sama seperti berikut.



Gambar 1
Kerangka Fikir

Keterangan :

- > : Pengaruh langsung (Direct Effect) masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- - - - -> : Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect) variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening.

3. METODE PENELITIAN

26 Dalam penelitian ini, objek yang diteliti adalah kinerja auditor, yang dipengaruhi oleh empat jenis kecerdasan, yaitu intelektual, emosional, spiritual, dan adversitas.

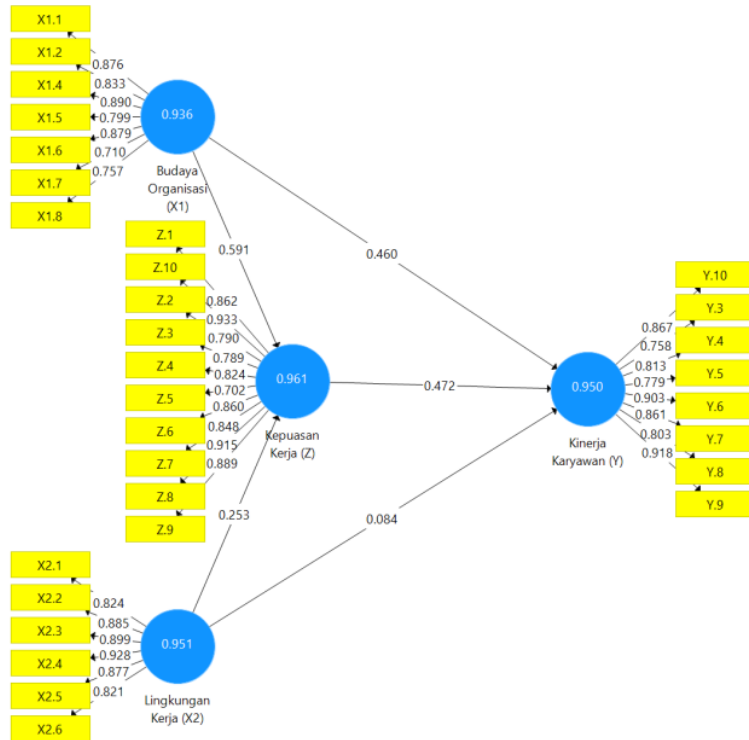
60 Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah objek penelitian ini dilakukan di PT Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro yang beralamat di Jl. Raya 61 Timbulun.

Kecamatan Sangir, Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat 27778. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 40 orang sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian explanatory research dengan tipe kausalitas dimana bertujuan untuk mencoba menjelaskan hubungan sebab-akibat. Metode pengumpulan data dilakukan dengan survei menggunakan instrumen kuesioner dengan tipe pertanyaan tertutup. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data pokok menggunakan bantuan kuesioner, wawancara, dan juga dengan observasi. Sedangkan bentuk penelitiannya adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan bentuk metode analisis data penelitian menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Evaluasi dengan metode SmartPLS menggunakan evaluasi model internal dan eksternal. Parameter model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, Uji Hipotesis dengan Direct Effect dan Indirect effect, dan Analisis Jalur (path analysis), dan Cronbach's alpha).

Nilai validitas konvergen mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Hal ini terlihat dari nilai loading factor yang diharapkan $> 0,7$ sehingga ideal $> 0,5$ masih dapat diterima, sedangkan nilai loading faktor $< 0 > 1,96$ berarti hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai t-statistik $< 1,96$ maka hipotesis ditolak (Sugiyono, 2020:64).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 2
Path analysis

Gambar di atas memperlihatkan hubungan antar indikator yang membentuk masing-masing variabel dan bentuk hubungan antara variabel terikat dalam hal ini Budaya Organisasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dengan variabel bebas dalam hal ini (Y) Kinerja Karyawan dan variabel intervening dalam hal ini Kepuasan Kerja (Z), baik hubungan secara langsung (direct effect) maupun hubungan tidak langsung (indirect effect). Selanjutnya adalah hasil ringkasan result for inner weights:

Tabel 1
Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Alpha	Keterangan
H ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.	0,000	0,05	Diterima

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Alpha	Keterangan
H ₂	Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.	0,035	0,05	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.	0,000	0,05	Diterima
H ₄	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	0,361	0,05	Ditolak
H ₅	Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	0,000	0,05	Diterima
H ₆	Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	0,009	0,05	Diterima
H ₇	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	0,089	0,05	Ditolak

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Adapun interpretasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Dimana t-hitung 3.839 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0.000 < 0.05) dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Pramitasari, (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Posmi Steel Indonesia. Suasana kerja yang mendukung dan sejalan dengan nilai-nilai perusahaan berkontribusi pada kepuasan karyawan yang tinggi. Ketika karyawan merasa senang dan termotivasi untuk bekerja, mereka cenderung menampilkan performa yang luar biasa, baik secara individu maupun kolaboratif, sehingga menghasilkan hasil kerja yang dapat diandalkan oleh perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Dimana t-hitung 2.114 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.035 < 0.05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Pramisari, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Posmi Steel Indonesia. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan dapat dicapai ketika hubungan antara atasan dan karyawan, serta antar karyawan berjalan harmonis dan positif.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Dimana t-hitung 3.970 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.000 < 0.05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kardinah Indrianna Meutia, (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif. Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang membuktikan bahwa pengaruh positif dan signifikan indikator budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Dimana t-hitung 0.914 lebih kecil dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0.361 > 0.05$) dengan demikian H_0 diterima dan H_4 ditolak yang berarti lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

51
5 dilakukan oleh Dea et al., (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Dimana t-hitung 4.956 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.000 < 0.05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_5 diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Semakin baik kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Putu Santika, (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini memberi makna bahwa semakin meningkat kepuasan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan

6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Dimana t-hitung 2.612 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.009 > 0.05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_6 diterima yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setria Feri, Adi Rahmat, (2020) penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu bertindak sebagai variabel intervening untuk memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, namun hasilnya tidak sebesar pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh positif tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Dimana t-hitung 1.703 lebih kecil dari t-tabel 1.996 dan tingkat signifikan

lebih besar dari alpha ($0.089 > 0.05$) dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silaban & Pangaribuan, (2018) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pembahasan hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang positif tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Untuk itu dalam pengembangan dan keberlanjutan organisasi dimasa yang depan pimpinan dan organisasi diharapkan semakin memperkuat faktor Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam mewujudkan Kinerja Karyawan dalam organisasi, namun diharapkan juga memperhitungkan peningkatan Kepuasan Kerja karyawan dalam bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Alberta Dwi Setyorini, Santi, S. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Garuda Indonesia Tbk. *Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427–437.
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D . I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal Of Social Science And Business*, 4(1), 144–154.

- Diah Pramitasari, C. Bela S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb)*, 11(1), 46–61.
- I Putu Santika, N. L. S. A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di LPD Desa Adat Kerobokan. *Jurnal Business And Economic*, 25(1), 72–83.
- Ikhsan Amar Jusman, R. (2021). The Impact Motivation And Work Environment On Employee Productivity At PT. Tirta Fresindo Jaya. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 221–228.
- Indra Syahputra, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Jufrizen, K. N. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Junaidi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426.
- Kardinah Indrianna Meutia, C. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb)*, 4(1), 119–126.
- Kurniawan. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. *Niagawan*, 9(2), 114. <https://doi.org/10.24114/Niaga.V9i2.19037>
- Muh.Ilham. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1–18.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai : Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264.
- Rosida, N. F., & Swasti, I. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya. *Jurkami: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(3), 286–294.
- Setria Feri, Adi Rahmat, B. S. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4, 134–151.
- Sikin, Dan Akhmad Faozan. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Bmt Ben Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jurkami)*, 9(1), 251–260. [Http://jurnal.stkipersada.ac.id/jurnal/index.php/jpe](http://jurnal.stkipersada.ac.id/jurnal/index.php/jpe)
- Silaban, A., & Pangaribuan, C. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pt . Ias Jaya Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen*.
- Sucipto, N., Rauf., R., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Dharma, T. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi. *Yume: Jurnal Of Management*, 4(3), 370–384. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.432>
- Sugiyono. (2018). *Bab Iii Metode Penelitian 3.1*: 34–46.

- Syifa. (2021), *Bersama-Sama Kuatkan Budaya Organisasi, Muhammadiyah Jangan Sampai Lemah!* 16 April, Diakses 01 September 2021, [Bersama-Sama Kuatkan Budaya Organisasi, Muhammadiyah Jangan Sampai Lemah! - Muhammadiyah](#)
- Tangerang. *Indonesia Journal On Software Engineering*, 5(1), 19–28.
- Tarigan, K., & Viorentine. (2021). Peran Audit Internal, Manajemen Perusahaan Dan Pencegahan Kecurangan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Universal-Car Rental). *Jurnal Akuntansi*, 21(1), 59–66. [Http://Ejournal.Ukrida.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Akun/Article/View/2080](http://Ejournal.Ukrida.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Akun/Article/View/2080)
- Wiraandika. (2018). Pengaruh Pengawasan Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Pada PT Bumi Mulia Angkasa Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, X(1), 51-63.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro

ORIGINALITY REPORT

45%

SIMILARITY INDEX

40%

INTERNET SOURCES

34%

PUBLICATIONS

21%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jbe-upiyptk.org Internet Source	6%
2	journal.formosapublisher.org Internet Source	4%
3	Tiara, Mondra Neldi, Chintya Ones Charly. "ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. REMPAH SARI", Jurnal Bisnis Digital (J-BisDig), 2024 Publication	2%
4	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	2%
5	www.jptam.org Internet Source	2%
6	ejournal.unkhair.ac.id Internet Source	

2%

7

Mawari Gusnawati, Vivi Nila Sari, Nila Pratiwi. "ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Jurnal Bisnis Digital (J-BisDig), 2023

Publication

1%

8

Syah Reza, Guston Sitorus, Robby Wijaya. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pancaran Energi Transportasi", El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2023

Publication

1%

9

Liddia Okta Sari, Vicky Brama Kumbara, Olandari Mulyadi. "PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. TRANSCO ENERGI UTAMA INDERAPURA", Jurnal Bisnis Digital (J-BisDig), 2024

Publication

1%

10	Internet Source	1 %
11	inobis.org Internet Source	1 %
12	eprints.kwikkiangie.ac.id Internet Source	1 %
13	Yovie Annisa Megawangi, Marta Widian Sari, Bayu Pratama Azka. "PENGARUH EMPOWERMENT DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT JIWA PROF. Dr. H.B. SAANIN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Jurnal Bisnis Digital (J-BisDig), 2023 Publication	1 %
14	journal.unj.ac.id Internet Source	1 %
15	Sikin Sikin, Akhmad Faozan. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS BMT BEN SEJAHTERA", Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 2024 Publication	1 %
16	eprints.undip.ac.id Internet Source	1 %

17	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1 %
18	Umiza Manik, M. Afuan, Chintya Ones Charly. "PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE (QWL) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. REMPAH SARI", Jurnal Bisnis Digital (J-BisDig), 2024 Publication	1 %
19	Wayan Arya Paramarta, I Putu Purnama Astika. "Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar", WIDYA MANAJEMEN, 2020 Publication	1 %
20	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	1 %
21	epub.imandiri.id Internet Source	1 %
22	repositori.usu.ac.id Internet Source	1 %
23	press.uhnsugriwa.ac.id Internet Source	1 %
24	repository.unibos.ac.id	

Internet Source

1 %

25

Submitted to unars

Student Paper

<1 %

26

123dok.com

Internet Source

<1 %

27

Budiatna, Haris. "Studi Dan Implementasi Metode Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Masa Pandemi Untuk Anak Berkebutuhan Khusus (Difabel) Di Ypac Semarang", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2022

Publication

<1 %

28

mbj.wisnuwardhana.ac.id

Internet Source

<1 %

29

repository.unimar-amni.ac.id

Internet Source

<1 %

30

repository.unja.ac.id

Internet Source

<1 %

31

Submitted to Politeknik Negeri Bandung

Student Paper

<1 %

32

I Komang Janur Artha Yasa, Made Yudi Darmita. "PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KUTA MIMBA", Journal Research of Management, 2021

<1 %

33

Mikhael Ekklesiano Kaawoan, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh. "PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA MANADO", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022

Publication

<1 %

34

Submitted to Universitas Merdeka Malang

Student Paper

<1 %

35

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

<1 %

36

Muhammad Farhan Kosasih, Hazwari Hasan. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Anugrah Tanjung Medan", Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2024

Publication

<1 %

37

Putri Pratiwi, Abdul Fatah. "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kitchen Restoran Makanan", Jurnal Inovasi dan Kreativitas (JIKa), 2021

Publication

<1 %

- 38 Fahmi, Moh Hisyam. "Pengaruh Employee Engagement Melalui Religiosity Terhadap Job Satisfaction dan Employee Performance Aparatur Sipil Negara Kabupaten Batang", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
Publication <1 %
-
- 39 Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
Student Paper <1 %
-
- 40 Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha
Student Paper <1 %
-
- 41 anzdoc.com
Internet Source <1 %
-
- 42 jurnal.umsu.ac.id
Internet Source <1 %
-
- 43 Justika Reski, Wardiah Hamzah, Ella Andayanie. "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba", Window of Public Health Journal, 2021
Publication <1 %
-
- 44 Dede Yulia, Anggi Pasca Arnu. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Karawang", Journal of

Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2021

Publication

45

Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH VARIABEL KEPUASAN KERJA PADA ERA NEW NORMAL DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BADUNG", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2021

Publication

<1 %

46

Natalia Gloria Christi Wokas, Lucky O.H Dotulong, Regina Trifena Saerang. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KETERLIBATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN KAWANGKOAN", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022

Publication

<1 %

47

digilib.uinsgd.ac.id

Internet Source

<1 %

48

eprints.unpak.ac.id

Internet Source

<1 %

49

journal.ubm.ac.id

Internet Source

<1 %

50

ANGGA HENDHARSA B2041171004. "PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MODERASI BUDAYA ORGANISASI KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH KALIMANTAN BARAT", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2019

Publication

<1 %

51

Abdul Leman Lubis, Bayu Eko Broto, Christine Herawati Limbong. "The Influence of Leadership, Work Environment, Job Satisfaction, Work Discipline on Employee Performance at The Office Of Population Control and Family Planning (DPPKB) District Labuhanbatu", Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation, 2023

Publication

<1 %

52

Najmah. "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Keterikatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Struktural", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

53

Neng Anggi Iliadi. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN

<1 %

PENCATATAN SIPIIL KOTA BANDUNG",
Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi
Manajemen, 2023

Publication

54

core.ac.uk

Internet Source

<1 %

55

eprints.umg.ac.id

Internet Source

<1 %

56

eprints.uny.ac.id

Internet Source

<1 %

57

garuda.ristekbrin.go.id

Internet Source

<1 %

58

journal.um-surabaya.ac.id

Internet Source

<1 %

59

repo.stie-pembangunan.ac.id

Internet Source

<1 %

60

repository.nobel.ac.id

Internet Source

<1 %

61

rumahkaryasolsel.blogspot.com

Internet Source

<1 %

62

text-id.123dok.com

Internet Source

<1 %

63

vm36.upi.edu

Internet Source

<1 %

- | | | |
|----|--|------|
| 64 | www.agentaruhan.edu.pl
Internet Source | <1 % |
| 65 | www.ejournal.ust.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 66 | www.theseus.fi
Internet Source | <1 % |
| 67 | Padilah Padilah, Serlin Serang, Amir Amir.
"Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja,
Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Zam-zam Utama
Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi,
2021
Publication | <1 % |
| 68 | journal.sbm.itb.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 69 | Linda Fitriani, Febsri Susanti. "PENGARUH
MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA
PARIAMAN PROVINSI SUMATERA BARAT",
Open Science Framework, 2019
Publication | <1 % |
| 70 | Naza Nur Zalika, Epsilandri Septyarini,
Mohammad Ahyar Syafwan Lysander.
"Pengaruh Kompensasi, Motivasi Intrinsik, | <1 % |

dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) Jakarta Selatan", Efektor, 2024

Publication

71

Niati, Asih. "Muthma'innah Adaptive Capability: Sebuah Konsep Perilaku Pengembangan Angkatan Kerja Millennial Dalam Merespon Perubahan", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

<1 %

72

docobook.com

Internet Source

<1 %

73

eprints.perbanas.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On