

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPT Bandung

Nada Rosada

Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

Correspondence: nadarosada9@gmail.com

### ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Bandung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $t_{hitung} = 0,174 < t_{tabel} = 2,0048$ ;  $sig = 0,863 > 0,05$ ), sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan ( $t_{hitung} = 5,227 > t_{tabel} = 2,0048$ ;  $sig = 0,000 < 0,05$ ). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $F_{hitung} = 38,878 > F_{tabel} = 3,168$ ;  $sig = 0,000$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh, kombinasi kedua faktor tersebut tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan menginternalisasi nilai-nilai budaya organisasi secara lebih efektif.

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

*This is an open access article under the CC - BY license.*



### PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini mereka terima. Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, tentunya ingin melakukan yang terbaik dengan kemampuan yang dimiliki untuk perusahaan. Disamping itu perusahaan harus mengapresiasi dan memberi penghargaan sesuai dengan apa yang dilakukan dan dikerjakan oleh karyawan. Kepuasan kerja ada beberapa aspek di lihat oleh seseorang dan kerjanya, yaitu gaji yang di terima, kondisi keselamatan, dan kesehatan karir, hubungan sosial di dalam situasi kerja, pengakuan terhadap keberadaannya, nilai instrumetal dan pekerjaan tersebut bagi aspek kehidupan yang lain, bagi individu serta peran sosial kelompok kerja tersebut bagi masyarakat (Sutrisno, 2011). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial (Sutrisno, 2011). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik. Pada konteks perusahaan besar seperti PT PLN (Persero) UPT Bandung, kedua faktor tersebut memiliki peran yang signifikan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan.

Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Pada dasarnya untuk membangun sebuah budaya organisasi yang baik dan dapat diikuti oleh seluruh anggota organisasi bukanlah hal yang mudah dan memerlukan waktu yang cukup lama serta bertahap, budaya organisasi memegang peran penting dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan dan menjunjung tinggi

nilai-nilai tersebut sebagai pedoman karyawan untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Di PT PLN (Persero) UPT Bandung, budaya organisasi diharapkan mendukung terciptanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta mendorong kolaborasi yang efektif antar karyawan.

Selain budaya organisasi, faktor lingkungan kerja fisik juga memiliki dampak besar terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2015). Ketidaksihinggaan lingkungan kerja dapat dilihat dengan kondisi lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat sempit dan udara yang panas sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Sedarmayanti, 2019). Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang nyaman mampu membuat nyaman karyawan dalam mengeluarkan potensi terbaiknya dan memberikan kontribusi yang optimal demi kemajuan perusahaannya dalam jangka panjang. Lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman membuat karyawan menikmati pekerjaannya, karena mereka menikmati dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa merasa tertekan dan kurang nyaman. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik dapat menjadi faktor penentu dalam menciptakan karyawan yang puas dan produktif. PT PLN (Persero) UPT Bandung, sebagai bagian dari perusahaan negara yang memiliki visi untuk memberikan pelayanan listrik yang optimal, sangat memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini, penting untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Melihat pentingnya faktor-faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bandung.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengukur pengaruh variabel bebas, yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik, terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja karyawan. Metode kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis data numerik secara statistik, guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2020). Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) UPT Bandung. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin, dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS (Ghozali & Latan, 2020), untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum sebesar 30, maksimum 50, rata-rata 43,53, dan standar deviasi sebesar 5,49. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai minimum sebesar 30, maksimum 50, rata-rata 44,84, dan standar deviasi sebesar 5,01. Sementara itu, variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai minimum 30, maksimum 50, rata-rata 44,09, dan standar deviasi sebesar 5,41. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum persepsi responden terhadap ketiga variabel berada pada kategori tinggi dan relatif homogen. Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner, baik untuk variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, maupun kepuasan kerja, memiliki nilai korelasi ( $r$ ) yang lebih besar dari  $r$  tabel (0,2609), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 (masing-masing 0,946 untuk budaya organisasi, 0,951 untuk lingkungan kerja fisik, dan 0,964 untuk kepuasan kerja), yang berarti instrumen yang digunakan reliabel. Selanjutnya, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan. Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,159, lebih besar dari 0,05, yang menandakan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF sebesar 2,700 dan nilai tolerance sebesar 0,370 untuk kedua variabel independen, yang berarti tidak terdapat multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi

variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik masing-masing sebesar 0,944 dan 0,662, lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -6,764 + 0,025X_1 + 0,809X_2,$$

di mana Y adalah kepuasan kerja,  $X_1$  adalah budaya organisasi, dan  $X_2$  adalah lingkungan kerja fisik. Berdasarkan hasil ini, diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t hitung sebesar  $0,174 < t$  tabel  $2,0048$  dan signifikansi  $0,863 > 0,05$ . Sebaliknya, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t hitung sebesar  $5,227 > t$  tabel  $2,0048$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja, seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan keamanan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai F hitung sebesar  $38,878 > F$  tabel  $3,168$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar  $0,768$  mengindikasikan hubungan yang kuat antara variabel bebas dan terikat. Nilai R Square sebesar  $0,590$  menunjukkan bahwa  $59\%$  variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya sebesar  $41\%$  dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Budaya organisasi mempengaruhi banyak aspek dalam dinamika perusahaan, termasuk kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi mencakup seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang mengatur interaksi antar anggota organisasi, serta cara mereka bekerja dan berhubungan satu sama lain. Meskipun budaya organisasi adalah elemen fundamental dalam membentuk suasana kerja yang sehat, hasil penelitian pada PT PLN (Persero) UPT Bandung menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai t hitung sebesar  $0,174$  yang lebih kecil dibandingkan dengan t tabel  $2,0048$ , serta nilai signifikansi  $0,863$  yang lebih besar dari  $0,05$ . Dengan kata lain, meskipun PT PLN telah memiliki budaya organisasi yang ditetapkan, variabel ini tidak memberikan dampak langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Budaya organisasi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja bisa jadi dipengaruhi oleh beberapa faktor internal yang lebih dominan, seperti faktor-faktor eksternal atau keadaan fisik tempat kerja yang lebih diperhatikan oleh karyawan dalam memengaruhi kepuasan kerja mereka. Meskipun indikator-indikator budaya organisasi seperti inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, dan orientasi tim sudah diterapkan dalam organisasi, hal ini tidak selalu berdampak langsung pada kepuasan kerja jika tidak diimbangi dengan kondisi yang lebih konkret atau relevan dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Salah satu alasan mengapa budaya organisasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT PLN adalah bahwa budaya yang ada mungkin belum sepenuhnya internalisasi atau diterima dengan baik oleh seluruh anggota organisasi. Bahkan jika budaya tersebut dirancang untuk mendukung inovasi dan kolaborasi, apabila tidak diterjemahkan dalam praktik yang nyata, karyawan mungkin tidak merasakan dampaknya. Sebuah penelitian oleh Rifaldo, (2022) menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi yang inovatif dan berorientasi pada hasil dapat merangsang produktivitas, hal tersebut tidak selalu meningkatkan kepuasan kerja jika tidak didukung oleh lingkungan kerja fisik yang baik dan sistem yang mendukung. Selain itu, orientasi hasil yang lebih menekankan pada pencapaian target dan pencapaian individu terkadang dapat mengabaikan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat menurunkan kepuasan kerja. Penelitian oleh Ridwan et al., (2025) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang terlalu fokus pada hasil dan produktivitas seringkali menciptakan tekanan yang berlebihan pada karyawan, yang dapat mengurangi rasa puas mereka dengan pekerjaan. Selain itu, meskipun orientasi tim dapat memperkuat hubungan antar rekan kerja, apabila budaya organisasi tidak memperhatikan kebutuhan individu atau memberikan cukup ruang untuk pengembangan pribadi, karyawan tetap mungkin merasa kurang puas meskipun ada semangat kerja sama.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja fisik memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor seperti suhu udara, pencahayaan, keamanan, kebersihan, dan penggunaan warna di tempat kerja dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) UPT Bandung, ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini tercermin dari nilai  $t$  hitung sebesar 5.227 yang lebih besar dari  $t$  tabel 2.0048, serta nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung secara langsung dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Penelitian oleh Nabilah et al., (2025) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti suhu udara yang sesuai, pencahayaan yang cukup, dan kebersihan yang terjaga dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa lebih nyaman dan tidak terganggu oleh faktor eksternal yang dapat menghambat kinerja mereka. Misalnya, pencahayaan yang buruk atau suhu udara yang terlalu panas atau dingin dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik yang berdampak langsung pada mood dan kinerja karyawan. Begitu juga dengan kebersihan, yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap profesionalisme dan kualitas lingkungan kerja mereka. Keamanan juga merupakan salah satu aspek penting dalam lingkungan kerja fisik. Karyawan yang merasa aman dan terlindungi dari risiko kecelakaan atau gangguan lainnya cenderung lebih fokus dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Penelitian oleh Jayadi, (2023) menemukan bahwa tingkat keamanan yang tinggi di tempat kerja berkontribusi pada perasaan tenang dan nyaman, yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa organisasi memperhatikan aspek keselamatan dan keamanan mereka akan merasa dihargai dan lebih loyal terhadap perusahaan. Selain itu, penggunaan warna di tempat kerja juga dapat memengaruhi suasana hati dan motivasi karyawan. Warna yang digunakan di ruang kerja dapat mempengaruhi psikologis karyawan, baik dalam meningkatkan konsentrasi, memberikan ketenangan, atau memberikan energi. Warna-warna tertentu, seperti biru dan hijau, diketahui dapat menciptakan suasana yang tenang dan meningkatkan fokus, sementara warna-warna cerah seperti kuning dapat memberikan energi dan mendorong kreativitas. Penelitian oleh Meliza, (2019) mengungkapkan bahwa penggunaan warna yang sesuai di tempat kerja dapat membantu menciptakan atmosfer yang mendukung produktivitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian Saputra et al., (2024) pada bank BRI Lampung menemukan bahwa lingkungan kerja fisik secara bersama-sama dengan kompensasi berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya mendukung kinerja mereka.

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) UPT Bandung menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun lingkungan kerja fisik secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini tercermin dari nilai  $F$  hitung sebesar 38.878 yang lebih besar dari  $F$  tabel 3.168, serta nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Penemuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor internal seperti budaya organisasi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja fisik, bekerja bersama-sama dalam mempengaruhi bagaimana karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Budaya organisasi, meskipun dalam analisis parsialnya tidak menunjukkan pengaruh signifikan, ternyata berperan dalam membentuk kerangka kerja yang mendukung karyawan. Nilai-nilai, norma, dan pola perilaku yang ada dalam budaya organisasi PT PLN menjadi dasar bagi interaksi antar individu dan cara penyelesaian pekerjaan. Meski begitu, budaya organisasi yang lebih bersifat struktural atau tidak cukup diterjemahkan dalam kebijakan nyata bisa jadi tidak cukup untuk mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung. Namun, apabila dipadukan dengan lingkungan kerja fisik yang mendukung, budaya organisasi ini dapat menjadi lebih efektif dalam meningkatkan rasa puas karyawan, baik dalam hal hubungan kerja, pengakuan, maupun pengembangan karir. Sementara itu, lingkungan kerja fisik menunjukkan dampak yang lebih langsung terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti kenyamanan suhu udara, pencahayaan yang baik, kebersihan, dan keamanan telah terbukti dapat meningkatkan kenyamanan karyawan saat bekerja, yang kemudian berkontribusi pada kepuasan kerja mereka. Sebuah penelitian oleh Tambunan, (2018) menunjukkan bahwa lingkungan yang mendukung karyawan dengan fasilitas fisik yang baik, seperti ruang kerja yang nyaman dan aman, langsung berhubungan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Di PT PLN, adanya fasilitas yang memadai, suasana kerja yang terorganisir, dan rasa aman yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Hasil penelitian ini menguatkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Bandung, sebagaimana ditunjukkan oleh Studi Widyawan et al., (2023) di Kota Kediri juga mencatat kontribusi signifikan keduanya terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian Latifatun et al., (2023) dan Nur Azizah & Otok, (2024) mengonfirmasi bahwa meskipun budaya organisasi memiliki pengaruh parsial yang tidak signifikan, efek simultan dengan lingkungan fisik secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pemaduan

budaya yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung menjadi sangat strategis dalam meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut: Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) UPT Bandung. Hal ini terbukti dari nilai  $t$  hitung sebesar 0.174 yang lebih kecil dibandingkan dengan  $t$  tabel 2.0048, serta nilai signifikansi 0.863 yang lebih besar dari 0.05. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) UPT Bandung. Hal ini tercermin dari nilai  $t$  hitung sebesar 5.227 yang lebih besar dari  $t$  tabel 2.0048, serta nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) UPT Bandung. Hal ini tercermin dari nilai  $F$  hitung sebesar 38.878 yang lebih besar dari  $F$  tabel 3.168, serta nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Semarang: Badan penerbit- Undip.
- Jayadi, J. (2023). Determinan Kepuasan Kerja Karyawan: Analisis Konseptual. *Labs: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 28(2), 14–21. <https://doi.org/10.57134/labs.v28i2.47>
- Latifatun, L., Chasanah, U., & Zuraida, L. (2023). THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AT PT BUSANA REMAJA AGRACIPTA YOGYAKARTA. *Prosiding Dan Call Paper Widya Wiwaha*, 2(1), 58–74. <https://doi.org/10.32477/semnas.v2i1.902>
- Meliza, E. E. K. A. (2019). *KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT . GOLD COIN SPECIALITIES*. <https://doi.org/https://digilib.unila.ac.id/55511/3/3.%20TESIS%20FULL%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>
- Nabilah, A., Luthfiya, A., Nitit, P. P., & Amaliyah, A. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Di Jawa Timur. *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, 2(2), 34–55. <https://doi.org/10.31004/edp.v2i2.122>
- Nur Azizah, M. F., & Otok, B. W. (2024). The Influence of Work Environment, Management Support, Organizational Culture, and Employee Engagement on Employee Performance Through Employee Satisfaction. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(9), 3771–3781. <https://doi.org/10.59141/jist.v5i9.1197>
- Ridwan, M., Suryani, A., & Sudirman, S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Makin Group Tbk Tebo. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 69. <https://doi.org/10.33087/eksis.v15i2.461>
- Rifaldo, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 4. <https://doi.org/http://repository.stei.ac.id/8240/1/Abstrak.pdf>
- Saputra, A., Savitri, A. S. N. U., Al, A. U. A., & Jibril, A. (2024). The Effect of Physical Work Environment and Compensation on Employee Job Satisfaction. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 143–150. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i4.3375>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Perilaku Organisasional*. Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi* (Cetakan Ke). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan-Anggiat Parluhutan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183. <https://doi.org/https://media.neliti.com/media/publications/460975-none-fdedb2aa.pdf>
- Widyawan, A., Wardhani, R. K., & Munawaroh, N. A. (2023). The Influence of Organizational Culture, Physical Work Environment, and Work Life Balance on Job Satisfaction of Employees of the Investment and One-Stop Integrated Services Department of Kediri City. *Business and Investment Review*, 1(4), 65–73. <https://doi.org/10.61292/birev.v1i4.40>