

Pengaruh Nilai Moral dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kasmar Matano Persada

Finki¹ Muhammad Kasran² Suparni Sampetan³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan mengetahui, menganalisis dan mengkaji nilai moral, budaya organisasi dan mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kasmar Matano Persada. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berasal dari sumber-sumber primer yang telah dikumpulkan melalui kuisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah instrumen pengujian yang dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi Linear berganda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *accidental sampling*, serta menghubungkan-hubungkan variabel dan menguji variabel-variabel yang diteliti. Pengambilan sampel penelitian yang digunakan sebesar 50 responden. Data dianalisa dengan pendekatan kuantitatif menggunakan teknik Analisis Regresi Berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 28. Hasil penelitian ini untuk menjelaskan mengenai hubungan dan pengaruh antar variabel. Secara umum penelitian ini menyimpulkan bahwa: Nilai moral (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Sedangkan Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y).

Kata Kunci: Nilai Moral, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Karyawan

Copyright (c) 2023 Finki

✉ Corresponding author : finkhi@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Andriyani & Manuati Dewi dalam Mangkunegara, 2016). Setiap perusahaan pada umumnya memiliki segala macam cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka meskipun caranya bervariasi tergantung pada fungsi yang sebenarnya dari masing-masing perusahaan. Hal ini dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan yang nantinya diharapkan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan (Ellys & Ie dalam Ardana dan Putra, 2020). Tujuan Penelitian Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis pengaruh nilai moral terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Kasmar Matano Persada. 2) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Kasmar Matano Persada.

Istilah [moral](#) ini sering juga disebut sebagai akhlak, budi pekerti, ataupun susila. Moral secara eksplisit adalah hal-hal yang berhubungan dengan proses sosialisasi individu. Moral adalah perbuatan/tingkah laku/ucapan seseorang dalam berinteraksi dengan manusia lainnya. Apabila yang dilakukan seseorang itu sesuai dengan nilai rasa yang berlaku di masyarakat, maka orang itu dinilai memiliki moral yang baik, begitu juga sebaliknya. Moral merupakan produk dari budaya dan Agama. Setiap budaya memiliki standar moral yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dan telah terbangun sejak lama. Jadi, penilaian terhadap moral diukur dari kebudayaan masyarakat setempat. Wilayah geografis, agama, keluarga, dan pengalaman hidup semuanya memengaruhi moral.

Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang berkembang, diyakini dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sedangkan, organisasi adalah suatu kelompok orang dari berbagai latar belakang berbeda bersatu dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, budaya organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya ke kelompok atau organisasi lainnya. Budaya organisasi juga bisa **didefinisikan** sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan menampung semua keberagaman atau [pluralisme](#). Pada dasarnya, **pengertian** budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang mengikutinya.

Budaya Organisasi

(Saputra & Adnyani dalam Robbins 2019), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

(Prasetyo dalam Rivai 2004), berpendapat bahwa budaya ada dalam tiga tingkat, yaitu artifact, nilai-nilai yang didukung (*espoused values*) dan asumsi yang mendasari (*basic assumption*). Artifact yaitu hal-hal yang ada untuk menentukan budaya dan

mengungkapkan apa sebenarnya budaya itu kepada mereka yang memperhatikan budaya,

dalam artifact termasuk produk, jasa, bahkan pola tingkah dari anggota sebuah organisasi dan artifact ini menurut Schein adalah budaya organisasi tingkat pertama. *Espoused values* adalah alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung caranya melakukan sesuatu dan ini merupakan budaya organisasi tingkat kedua. Budaya organisasi tingkat ketiga yaitu *Basic Assumption* yaitu keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi.

Kepuasan kerja

Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, untuk mendapatkan hal tersebut kepuasan kerja karyawan harus dipelihara dan diperhatikan (Nurhasanah dalam Ardana dan Putra, 2016).

Werther dan Davis (1986) dalam Prabowo (2003) dan Munandar, Sjabadhyni, (Purwandani dalam Wutun, 2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Dole dan Schroeder (2001) dalam Koesmono (2005), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Testa (1999) dan Locke (1983) dalam Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Lebih lanjut Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Gibson, Ivancevich, dan (Hanafi & Yohana dalam Sylvana 2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi.

Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. (Waruwu, dalam Robbins 2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian diawali dengan melakukan observasi ke PT. Kasmir Matano Persada di Kabupaten Luwu Utara, Mendapatkan akses ke sumber daya teoretis yang relevan dengan penelitian yang sedang berlangsung, terkait dengan pengamatan yang dilakukan saat melakukan penelitian ke dalam literatur argumentatif. Jenis data dalam penelitian ini ada dua yaitu data mentah berupa data hasil wawancara dan pengisian kuesioner tentang karyawan PT. Kasmir Matano Persada Kabupaten Luwu Utara.

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan Teknik penelitian asosiatif kasual yang menjelaskan bahwa variabel independent (X) mempengaruhi variabel dependen (Y), Variabel dalam penelitian antara lain Nilai

Moral (X_1) Budaya Organisasi (X_2) Kepuasan kerja (Y). Tempat penelitian yang di lakukan peneliti yaitu PT.Kasmar Matano Persada yang berada di Kabupaten Luwu Utara Kecamatan Masamba, menggunakan data kuantitatif yang di peroleh dari responden melalui kuesioner untuk menentukan jawaban pernyataan penelitian mengenai Nilai moral dan Budaya organisasi (X_2) dan Kepuasan kerja (Y). Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang di mana semua yang terlibat adalah karyawan yang berada di PT.Kasmar matano persada di Kabupaten Luwu Utara.PT.Kasmar Matano Persada di Kabupaten Luwu Utara, Dengan jumlah kuesioner yang terkumpul berjumlah 50, jumlah kuesioner yang terisi 50 dan jumlah kuesioner yang tidak terisi berjumlah 0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden
Tabel 1 Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Pria	20	40
	Wanita	30	60
	Jumlah	50	100

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
2	SMA/Sederajat	40	80
	D3	3	6
	S1	7	14
	Jumlah	50	100

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase %
3	<1 Tahun	19	38
	1-5 Tahun	26	52
	6-10 Tahun	5	10
	Jumlah	50	100

No.	Usia	Frekuensi	Persentase %
4	20-25 Tahun	5	10
	26-30 Tahun	7	14
	31-35 Tahun	16	32
	36-40 Tahun	10	20
	40-45 Tahun	4	8
	46-50 Tahun	6	12
	51-55 Tahun	2	4
	Jumlah	50	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas, jenis kelamin pria sebanyak 20 orang dengan presentase 40% dan wanita sebanyak 30 orang dengan presentase sebesar 60%. Dapat dinyatakan bahwa perempuan lebih dominan bekerja di PT. Kasmar Matano Persada.

Dilihat pada tabel di atas, dijelaskan bahwa usia para pekerja 20-25 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 10%, usia 26-30 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 14%, usia 31-35 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 32%, usia 35-40 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 20%, usia 41-45 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 8%, usia 46-50 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase, 12%, dan usia 51-55 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 4%. Dapat dinyatakan bahwa usia 31-55 tahun yang paling dominan bekerja di PT. Kasmar Matano Persada.

Dilihat pada tabel di atas, dijelaskan bahwa pendidikan terakhir para pekerja yaitu, SMA/Sederajat sebanyak 40 orang dengan presentase 80%, D3 sebanyak 3 orang dengan presentase 6%, dan S1 sebanyak 7 orang dengan presentase 14%. Dapat dinyatakan bahwa pendidikan terakhir para pekerja di PT. Kasmar Matano Persada rata-rata SMA/Sederajat.

Dilihat pada tabel di atas, para pekerja yang masa kerja <1 tahun sebanyak 19 orang dengan presentase 38%, masa kerja 1-5 tahun sebanyak 26 orang dengan presentase 52%, dan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 10%. Dapat dinyatakan masa kerja pekerja di PT. Kasmar Matano Persada rata-rata 5-10 tahun.

Uji Validitas
Tabel 2 Uji Validitas

No.	Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Nilai Moral (X1)	X1.1	0.803	0.278	Valid
		X1.2	0.542	0.278	Valid
		X1.3	0.802	0.278	Valid
		X1.4	0.626	0.278	Valid
		X1.5	0.535	0.278	Valid
		X1.6	0.481	0.278	Valid
		X1.7	0.444	0.278	Valid
		X1.8	0.477	0.278	Valid
		X1.9	0.775	0.278	Valid
		X1.10	0.587	0.278	Valid
2.	Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.804	0.278	Valid
		X2.2	0.643	0.278	Valid
		X2.3	0.736	0.278	Valid
		X2.4	0.866	0.278	Valid
		X2.5	0.498	0.278	Valid
		X2.6	0.610	0.278	Valid
		X2.7	0.691	0.278	Valid
		X2.8	0.803	0.278	Valid
		X2.9	0.709	0.278	Valid
		X2.10	0.633	0.278	Valid
3.	Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.629	0.278	Valid
		Y2	0.555	0.278	Valid
		Y3	0.559	0.278	Valid

Y4	0.558	0.278	Valid
Y5	0.389	0.278	Valid
Y6	0.700	0.278	Valid
Y7	0.713	0.278	Valid
Y8	0.599	0.278	Valid
Y9	0.696	0.278	Valid
Y10	0.693	0.278	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 28, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas disimpulkan bahwa hasil pengujian menggunakan bantuan program SPSS 28, menunjukkan semua item pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan valid karena r-hitung lebih besar dari r-tabel.

Uji Reliabilitas
Tabel 3 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
1.	Nilai Moral (X1)	0.818	0,60	Reliabel
2.	Budaya Organisasi (X2)	0.883	0,60	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (Y)	0.806	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS 28, 2023

Dilihat pada tabel hasil uji reliabilitas di atas nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel berada >0.60, dapat dinyatakan bahwa semua variabel yang digunakan dinyatakan reliabel.

Uji Regresi Linear Berganda
Tabel 4 Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.707	4.223		3.246	0.002
	Nilai Moral (X1)	0.629	0.157	0.676	4.013	0.000
	Budaya Organisasi (X2)	0.090	0.140	0.109	0.646	0.522

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data primer diolah SPSS 28, 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 uji regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 13.707 + 0.629X_1 - 0.090X_2 + e$$

1. Nilai Konstanta 13,707 bertanda positif berarti nilai konstan setiap variabel tetap dan tidak berubah.
2. Nilai Moral (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai *Unstandardized Coefficients* (B) sebesar 0,629 yang berarti, apabila nilai moral setiap pekerja mengalami penambahan, ini berarti kepuasan kerja mengalami penambahan sebesar 0,629 dengan anggapan variabel lain tetap.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai *Unstandardized Coefficients* (B) sebesar 0,090 yang diartikan, apabila budaya organisasi diterapkan di perusahaan maka kepuasan kerja mengalami penambahan sebesar 0,090 dengan anggapan variabel lain tetap.

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji T nilai moral terhadap (X1) menunjukkan T hitung 4,013 > T tabel terhadap kepuasan kerja 2,011 dengan nilai signifikansi 0,000 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa, Diduga Nilai moral (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y), **dapat diterima**. Selanjutnya hasil uji T, Budaya organisasi (X2) Terhadap kepuasan kerja menunjukkan T hitung 0,646 < 2,011 dengan nilai signifikan 0,522 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa, Diduga Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja **tidak dapat diterima**.

a. Uji F (Simultan)

Tabel 6 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.023	2	98.011	33.877	.000 ^b
	Residual	135.977	47	2.893		
	Total	332.000	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Nilai Moral (X1)

Sumber: Data primer diolah SPSS 28, 2023

Dilihat pada tabel 6 Uji F (Simultan) di atas F-hitung sebesar 33.877 dibandingkan dengan nilai F-tabel sebesar 3.19. Disimpulkan bahwa F-hitung sebesar 33.877 > F-tabel sebesar 3.19, dan tingkat signifikansi yang yang didapat sebesar 0.000 < 0.05, pada pengujian ini hasil uji F secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dari hubungan variabel nilai moral (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	0.590	0.573	1.701

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Nilai Moral (X1)

Sumber: Data primer diolah SPSS 28, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas disimpulkan bahwa nilai *R Square* pada variabel nilai moral (X1), dan Budaya Organisasi (X2) diartikan bahwa perubahan pada *R Square* sebesar 0.590 sehingga di persenkan menjadi 59%, dan sisanya 41% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Nilai Moral terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai moral memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini mampu mengambil tindakan yang tepat dalam mengatasi masalah yang dihadapi. Temuan ini mendukung beberapa studi sebelumnya yang menyatakan hal yang sama bahwa nilai moral berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berhubungan dengan kepuasan kerja. Temuan ini mendukung beberapa studi sebelumnya yang menyatakan hal yang sama.

Pengaruh Nilai Moral dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini menyediakan pemahaman dan kerangka kerja konseptual tentang bagaimana Nilai Moral dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penemuan dalam penelitian ini dapat membuktikan bahwa kerangka kerja konseptual yang diajukan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh Nilai moral terhadap kepuasan kerja pada tabel 4.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai moral (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Sedangkan Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Nilai Moral (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai *Unstandardized Coefficients* (B) sebesar 0,629 yang berarti, apabila nilai moral setiap pekerja mengalami penambahan, ini berarti kepuasan kerja mengalami penambahan sebesar 0,629 dengan anggapan variabel lain tetap.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai *Unstandardized Coefficients* (B) sebesar 0,090 yang diartikan, apabila budaya organisasi diterapkan di perusahaan maka kepuasan kerja mengalami penambahan sebesar 0,090 dengan anggapan variabel lain tetap.

Referensi :

Andriyani, P. D., & Manuati Dewi, I. G. A. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja,

- Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3463. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i10.p03>
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jped.005.1.6>
- Lukita, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 45–56. <https://doi.org/10.56457/jimk.v5i1.38>
- Nirmalasari, L. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kautsar Utama Bandung. *Jurnal Study and Management Research*, 11(1), 53. <https://doi.org/10.55916/smart.v11i1.51>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2531>
- Purwandani, V. & B. (2020). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bogasari Baking Center Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(9), 3–17. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3534/3550>
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Stres, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, 8(1), 70.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(1), 41–52.