

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Yang Berkelanjutan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Grahaprima Suksesmandiri Tbk. (GrahaTrans)

Fitri Nurkhaliza¹ Tri Lestari²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kemanggis Utama Raya, RT.3/RW.2, Kel. Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 11480.

Email: fitrinurkhaliza90@gmail.com¹ tri.tle@bsi.ac.id²

Submit:
27-08-2025

Revisi:
29-08-2025

Terima
14-09-2025

Terbit Online:
06-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Salah satu indikator yang menunjang MSDM adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Banyak faktor yang dapat mendukung kepuasan kerja karyawan diantaranya terdapat budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja yang berkelanjutan (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT Grahaprima Suksesmandiri Tbk. (GrahaTrans). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 86 responden, dan analisis data dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 3,987 dan signifikansi 0,000. Lingkungan kerja yang berkelanjutan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai thitung sebesar 4,161 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 51,181 dan signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan

ABSTRACT

Abstracts - One of the indicators that support Human Resource Management is the level of employee job satisfaction. There are many factors that can influence employee job satisfaction, including organizational culture and a sustainable work environment. This study aims to analyze the influence of organizational culture (X1) and a sustainable work environment (X2) on employee job satisfaction (Y) at PT Grahaprima Suksesmandiri Tbk (GrahaTrans). This research uses a quantitative approach with a causal associative research design. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to eighty-six respondents, and data analysis was conducted using IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 23. The results of the study show that organizational culture has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a t-value of 3.987 and a significance level of 0.000. A sustainable work environment also has a positive and significant effect on job satisfaction with a t-value of 4.161 and a significance level of 0.000. Simultaneously, both of these variables have a significant influence on employee job satisfaction with an F-value of 51.181 and a significance level of 0.000. These findings indicate that improving organizational culture and creating a healthy and sustainable work environment are very important to increase overall employee job satisfaction. **Keywords:** Job Satisfaction, Organizational Culture, Sustainable Work Environment

1. PENDAHULUAN

Salah satu indikator yang menunjang manajemen sumber daya manusia adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, akan menunjukkan komitmen yang tinggi.

Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki risiko *turnover* yang tinggi, serta menunjukkan penurunan dalam produktivitas kerja. Banyak faktor yang dapat mendukung kepuasan kerja karyawan diantaranya terdapat budaya organisasi dan

lingkungan kerja yang berkelanjutan. Menurut Robbins dalam (Yusda et al., 2022) budaya organisasi adalah penyebaran pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Budaya organisasi merujuk pada norma, kebiasaan serta keyakinan yang dimiliki anggota suatu organisasi (Riana & Suryani, 2025). Romli dalam (Sinaga et al., 2020) mengemukakan terdapat indikator-indikator yang dapat mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

- Pelaksanaan Norma. Indikator ini mengacu pada sejauh mana aturan tidak tertulis ditetapkan dan ditaati oleh seluruh karyawan di perusahaan.
- Pelaksanaan Nilai-Nilai. Pelaksanaan nilai-nilai menunjukkan penerapan prinsip-prinsip dasar yang sudah diyakini dan dijunjung tinggi oleh perusahaan.
- Kepercayaan dan Filsafat. Indikator ini merujuk pada keyakinan bersama yang dianut perusahaan mengenai cara terbaik dalam bekerja dan mencapai tujuan.
- Pelaksanaan Kode Etik. Kode etik berkaitan dengan penerapan standar moral dan perilaku profesional yang telah disusun secara formal. Kode etik menjadi acuan karyawan dalam bertindak.
- Pelaksanaan Seremoni. Pelaksanaan seremoni mencakup kegiatan simbolis seperti perayaan dan penghargaan yang memperkuat identitas dan solidaritas di antara anggota organisasi.
- Sejarah Organisasi. Meliputi pemahaman terhadap latar belakang, perjalanan, dan pencapaian organisasi dari masa lalu hingga saat ini.

Sofyandi menyatakan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi (Junaidi & Marantika, 2022). Lingkungan kerja menurut (Paksi, 2020) dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang berkelanjutan merujuk pada salah satu tujuan SDGs yaitu pada tujuan 8 “Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi”, dimana menurut (Rahmawati & Ambarwati, 2024) tujuan ini menekankan pentingnya pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, dengan fokus pada penciptaan pekerjaan yang layak serta mendorong produktivitas ekonomi. Perusahaan yang berfokus pada keberlanjutan dapat menarik dan mempertahankan karyawan dengan keterampilan yang relevan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas dalam mengatasi tantangan lingkungan dan mengembangkan produk atau solusi baru yang lebih ramah lingkungan (Judijanto et al., 2025).

Menurut (Saputra, 2021) lingkungan kerja memiliki beberapa indikator yang dapat mendukung lingkungan kerja itu sendiri. Diantaranya:

- Penerangan. Dengan adanya pencahayaan yang baik akan membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.
- Temperatur. Temperatur yang tidak disesuaikan akan dapat mengganggu produktivitas karyawan.
- Kelembapan. Kelembapan berkaitan dengan

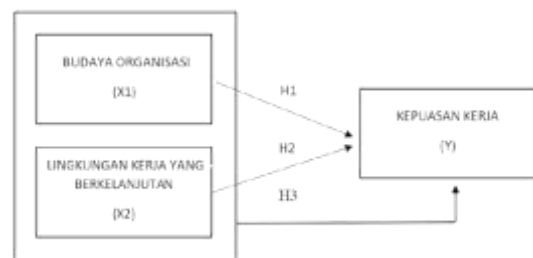
kehatan pernapasan, kenyamanan kulit, serta mempengaruhi kondisi peralatan kerja.

- Sirkulasi Udara. Oksigen adalah gas yang sangat dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk proses metabolisme dimana proses ini dilakukan demi menjaga keberlangsungan hidup.
- Hubungan dengan Atasan. Hubungan atasan dengan karyawannya harus saling menghargai dan dijaga dengan baik. Dengan menerapkan sikap saling menghargai maka rasa hormat akan timbul.
- Hubungan dengan Rekan Kerja. Hubungan sesama rekan kerja yang baik yaitu hubungan yang harmonis dan tanpa saling intrik antar sesama rekan sekerja.

Pada hakikatnya kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Basuki, 2016). Untuk mencapai kepuasan kerja, karyawan harus selalu memiliki perasaan senang dan tidak mendapatkan paksaan saat bekerja (Asih, 2024). Hasibuan menjelaskan dalam (Yuliana et al., 2020) bahwa kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- Kedisiplinan. Kedisiplinan mencerminkan bentuk kesadaran karyawan agar bersikap secara adil dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
- Moral Kerja. Moral kerja menggambarkan antusiasme karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- Turnover. Jika tingkat kepuasan kerja semakin tinggi, maka semakin rendah tingkat turnover. Namun, apabila karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya maka tingkat turnover nya tinggi.

Penelitian ini didasarkan pada adanya *research gap* yang ditemukan dalam studi-studi sebelumnya yang sejalan dengan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian (Dameria & Ekawati, 2022) mengungkapkan bahwa variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT MMU Jakarta. Penelitian lainnya mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BRI Corporate University (Paksi, 2020). Sehubungan dengan hal tersebut, kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Mengacu pada kerangka berpikir penelitian, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₀₁: Diduga bahwa budaya organisasi tidak memiliki

pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT GrahaPrima Suksesmandiri Tbk (GrahaTrans).

H_{a1}: Diduga bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT GrahaPrima Suksesmandiri Tbk (GrahaTrans).

H₀₂: Diduga bahwa lingkungan kerja yang berkelanjutan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT GrahaPrima Suksesmandiri Tbk. (GrahaTrans).

H_{a2}: Diduga bahwa lingkungan kerja yang berkelanjutan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT GrahaPrima Suksesmandiri Tbk. (GrahaTrans)

H₀₃: Diduga bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berkelanjutan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT GrahaPrima Suksesmandiri Tbk. (GrahaTrans).

H_{a3}: Diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berkelanjutan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT GrahaPrima Suksesmandiri Tbk. (GrahaTrans).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian berlangsung di *Head Office* PT GrahaPrima Suksesmandiri Tbk (GrahaTrans) yang beralamat di Graha 55 Lt 3 Jl. Tanah Abang II /57 Petojo Selatan, Gambir Jakarta Pusat 10160. Penelitian ini memiliki periode waktu sejak 1 Mei – 31 Mei 2025 dengan mengimplementasikan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif kausal, dengan berfokus kepada mengkaji dampak variabel X terhadap variabel Y dalam perspektif kausalitas. Dalam penelitian ini, budaya organisasi ditetapkan sebagai variabel (X1), lingkungan kerja yang berkelanjutan sebagai variabel (X2), dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel (Y).

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan *Head Office* PT GrahaPrima Suksesmandiri Tbk (GrahaTrans) yang berjumlah 86 karyawan. Metode sampling jenuh digunakan untuk pengambilan sampel penelitian ini, yang berarti seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subjek penelitian (Sugiyono, 2022), yang dimana mengikutsertakan keseluruhan tenaga kerja PT GrahaPrima Suksesmandiri Tbk (GrahaTrans) yang berjumlah 86 orang sebagai responden. Analisis data dengan cara menyebarkan kuesioner berbasis Skala Likert yang memberikan lima pilihan respons dengan nilai berurutan 1 sampai 5. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik statistik yaitu uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan uji koefisien determinasi (R²), untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, data didapatkan melalui jawaban kuesioner yang telah diisi oleh 86 karyawan PT GrahaPrima Suksesmandiri Tbk (GrahaTrans). Hasil

pengumpulan data kuesioner digunakan untuk mengukur tiga variabel penelitian: budaya organisasi (X1), lingkungan kerja yang berkelanjutan (X2), dan kepuasan kerja karyawan (Y). Analisis statistik dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 23.0 untuk memproses data penelitian. Berikut merupakan hasil dari pengujian yang dilakukan:

3.1. Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis pengujian dengan menggunakan *software* SPSS versi 23.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian bertujuan untuk mengukur butir pertanyaan yang diajukan itu layak atau tidak untuk digunakan. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan yaitu teknik korelasi *Pearson Product Moment* yang diproses melalui perangkat lunak SPSS versi 23, dimana teknik ini membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk membandingkan tingkat signifikansi. Satuan dari butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid jika r hitung > r tabel. Berdasarkan jumlah responden (N) sebanyak 86 orang, maka diperoleh nilai (df = N – 2) = (df = 86 – 2 = 84), maka diperoleh nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05) yaitu sebesar 0,2120. Untuk hasil pengujian validitas pada penelitian ini, dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir	Rasio			Rasio	Keterangan
	X1	X2	Y		
1.	0,581	0,588	0,572	0,212	Valid
2.	0,532	0,638	0,688		
3.	0,419	0,709	0,552		
4.	0,555	0,728	0,572		
5.	0,400	0,641	0,748		
6.	0,631	0,623	0,753		
7.	0,581	0,570			
8.	0,623	0,396			
9.	0,604	0,695			
10.	0,615	0,594			
11.	0,391	0,538			
12.	0,450	0,687			

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.23, 2025)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan data yang memiliki tingkat ketepatan, kestabilan, keakuratan, serta konsistensi. Pengujian ini dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Sebuah instrumen dapat dinilai reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60. Berikut merupakan hasil pengolahan data yang diperoleh melalui SPSS 23:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,766	0,60	12	Reliabel
Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan (X2)	0,662		12	
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,727		6	

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.23, 2025)

3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa data memenuhi syarat-syarat dasar dalam analisis regresi linier berganda. Dalam uji asumsi klasik terdapat tiga jenis pengujian yang biasanya dilakukan yaitu pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada studi ini dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dan analisis grafik *Normal Probability Plot (P-P Plot)*. Hasil uji dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 dan apabila titik-titik residual pada grafik P-plot mengikuti garis diagonal secara simetris. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan.

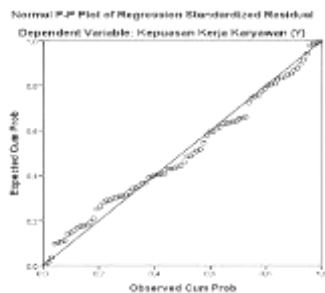
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,17843617
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,068
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.23, 2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* didapatkan bahwa nilai yang diperoleh dari perhitungan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hal ini dinyatakan bahwa data residual memiliki distribusi normal dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari nilai 0,05 ($Sig > 0,05$). Hal ini juga didukung dengan grafik P-P Plot yang menunjukkan bahwa titik-titik residual mengikuti garis diagonal secara simetris. Visualisasi grafik *probability plots* dapat diamati pada gambar di bawah ini:



Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.23, 2025)

Gambar 2. Uji Normalitas Grafik Probability Plots

Berdasarkan gambar grafik *probability plots* diatas pada pengujian normalitas untuk penelitian ini menyatakan bahwa, pola titik yang mengikuti garis diagonal tersebar secara seimbang dan simetris. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa distribusi residual model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Multikoloniearitas

Uji multikoloniearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terjadi hubungan yang tinggi antar

variabel independen dalam model regresi. Untuk dapat mengetahui terdapat ada atau tidaknya multikolonieritas, peneliti dapat melihat dari nilai tolerance dan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 serta nilai toleransinya diatas 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut tidak terjadi multikoloniearitas. Hasil dari pengujian multikoloniearitas tersaji dan dapat ditelaah melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikoloniearitas

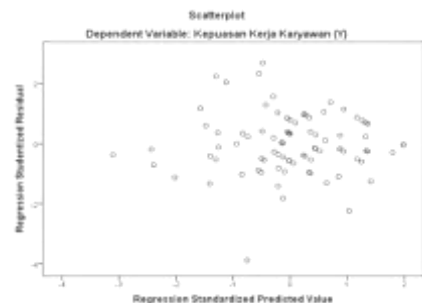
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,543	1,840
Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan	0,543	1,840

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)*
Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.23, 2025)

Mengacu kepada hasil analisis multikoloniearitas yang tersaji dalam tabel diatas, dijelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikoloniearitas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Hasil perhitungan menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,543, yang lebih besar dari 0,10, serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 1,840 yang berada di bawah nilai krisis 10. Berdasarkan hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam model penelitian ini terbebas dari fenomena multikoloniearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Untuk melihat hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatter plot dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.23, 2025)

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu baik diatas maupun dibawah sumbu Y. Hal tersebut memperlihatkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Selain itu, uji heteroskedastisitas juga bisa dilakukan dengan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dapat dilihat pada tabel dibawah ini;

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Sig.
Budaya Organisasi	0,385
Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan	0,745

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.23, 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dan sudah memenuhi ketentuan heteroskedastisitas.

3.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, untuk pengujian hipotesis dilakukan Uji Regresi Linier Berganda, Uji T dan Uji F.

1. Uji Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi berganda berguna sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independen Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan (X2) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja Karyawan dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,585	2,176		1,648	,103
Budaya Organisasi (X1)	,231	,058	,397	3,987	,000
Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan (X2)	,211	,051	,415	4,161	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.23, 2025)

Dilihat dari hasil olah data pada tabel IV.13 diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,585 + 0,231X_1 + 0,211X_2$$

Model regresi tersebut mengindikasikan koefisien bernilai positif pada variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berkelanjutan dalam hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan.

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,585 menunjukkan besarnya nilai kepuasan kerja karyawan (Y). Apabila Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan kerja yang berkelanjutan (X2) diasumsikan bernilai 0.
2. Analisis data memperlihatkan koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) bernilai positif 0,231 mengindikasikan setiap kenaikan satu unit budaya

organisasi (X1) akan mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 3,585 unit, dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap. Maka hal ini menyatakan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, jika semakin baik budaya organisasi yang ditetapkan perusahaan maka intensitas kepuasan kerja karyawan akan meningkat positif.

3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan (X2) bernilai positif sebesar 0,211, dimana setiap kenaikan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,211 dengan asumsi variabel budaya organisasi tetap. Maka hal ini menyatakan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja yang berkelanjutan dengan kepuasan kerja karyawan, jika semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat positif.

2. Uji T (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu: budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berkelanjutan terhadap satu variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka H₀ diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak. Bila H₀ ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,585	2,176		1,648	,103
Budaya Organisasi (X1)	,231	,058	,397	3,987	,000
Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan (X2)	,211	,051	,415	4,161	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.23, 2025)

Perhitungan uji t dalam riset ini melibatkan budaya kerja sebagai variabel independen X1 dan lingkungan kerja yang berkelanjutan sebagai variabel independen X2, di lain sisi kepuasan kerja karyawan berperan sebagai variabel dependen Y. Apabila dijabarkan perhitungan diatas dengan menggunakan rumus t (df = n - k - 1) (86 - 2 - 1 = 83) maka dapat diperoleh nilai dari ttabel dengan tingkat signifikansi α = 0,05 yaitu sebesar 1,988. Dari penjabaran tabel diatas, dapat disimpulkan yakni:

Tabel 8. Kesimpulan Uji T (Parsial)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	3,987	1,988	0,000	H ₀₁ ditolak dan H _{a1} diterima

Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan (X2)	4,161		0,000	H ₀₂ ditolak dan H _{a2} diterima
--	-------	--	-------	--

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.23, 2025)

Keterangan hasil pengujian masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dari tabel diatas adalah:

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_{a1})

Hasil analisis menunjukkan hubungan antara budaya organisasi (X1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y), dimana nilai p-value 0,000 lebih kecil dibandingkan nilai signifikansi 0,05. Nilai thitung sebesar 3,987 yang melampaui ttabel 1,988. Hasil ini memperlihatkan pada penerimaan H_{a1} dan penolakan H₀₁, membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari budaya organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT Grahaprima Suksesmandiri Tbk, (GrahaTrans).

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H_{a2})

Pengujian relasi lingkungan kerja yang berkelanjutan (X2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) mengungkap nilai signifikansi 0,000 yang berada dibawah 0,05. Nilai thitung sebesar 4,161 yang melampaui ttabel 1,988. Hasil ini memperlihatkan pada penerimaan H_{a2} dan penolakan H₀₂, membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT Grahaprima Suksesmandiri Tbk, (GrahaTrans).

3. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan terhadap satu variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05, dapat disimpulkan. Apabila F_{hitung} melampaui F_{tabel}, maka terjadi nya penolakan H₀₃ dan penerimaan H_{a3}, mengindikasikan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Namun sebaliknya, bila F_{hitung} berada dibawah Ftabel maka H₀₃ diterima dan H_{a3} ditolak. Hasil uji F dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	497,474	2	248,737	51,181	,000 ^a
Residual	403,375	83	4,860		
Total	900,849	85			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.23, 2025)

Perhitungan uji F dalam penelitian ini menganalisis dua variabel independen, yaitu budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja yang berkelanjutan (X2), terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y). Perhitungan nilai F_{hitung} menggunakan formula $Df1 = 2$ $Df2 = (86-2-1) = (83)$ menghasilkan nilai 3,11. Analisis keputusan berdasarkan tabel Anova yaitu nilai signifikansi

0,000 yang dibawah ambang 0,05 untuk pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja yang berkelanjutan (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Nilai F_{hitung} tercatat sebesar 51,181 yang berarti melampaui F_{tabel} 3,11. Hasil ini membuktikan pada penolakan H₀₃ dan penerimaan H_{a3}, yang memiliki arti bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja yang berkelanjutan (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT Grahaprima Suksesmandiri Tbk (GrahaTrans).

3.4. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen berdasarkan model regresi yang telah ditetapkan.

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial dilakukan guna untuk mengukur seberapa besar kontribusi setiap variabel independen secara individu atau parsial dalam menjelaskan variansi variabel dependen, sehingga analisis tersebut dapat memberikan pemahaman mengenai kontribusi spesifik masing-masing variabel dalam model. Perhitungan analisis ini membantu untuk mengidentifikasi variabel mana yang memiliki pengaruh paling kuat. Hasil uji koefisien determinasi parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta				Zero-Order	Partial
1. (Constant)	3,383	2,176			1,648	,103		
Budaya Organisasi (X1)	,231	,018	,397	,987	,000	,677	,401	,284
Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan (X2)	,211	,011	,415	4,161	,000	,683	,411	,306

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.23, 2025)

Perhitungan koefisien determinasi parsial dalam penelitian ini menyertakan variabel independen budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja yang berkelanjutan (X2) serta variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y). Jika dijabarkan perhitungan diatas dengan rumus koefisien determinasi parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11. Hasil Rekapitulasi Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Beta	Zero Order	Hasil Nilai Beta x Zero Order x 100%	R Square %
Budaya Organisasi (X1)	0,397	0,677	26,9	55,2
Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan (X2)	0,415	0,683	28,3	

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.23, 2025)

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas dapat diketahui jika variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai koefisien Beta sebesar 0,397 dan nilai Zero Order sebesar 0,677, sehingga variabel budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 26,9% (0,397 x 0,415 x 100%). Disisi

lain, variabel lingkungan kerja yang berkelanjutan (X2) memiliki nilai koefisien Beta sebesar 0,415 dengan nilai Zero Order sebesar 0,683, sehingga variabel lingkungan kerja yang berkelanjutan memberikan kontribusi sebesar 28,3% ($0,415 \times 0,683 \times 100\%$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja yang berkelanjutan (X2) memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel budaya organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi simultan dipergunakan untuk menjelaskan seberapa besar proporsi variabilitas variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Studi ini meneliti budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja yang berkelanjutan (X2) sebagai variabel bebas atau independen dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Temuan hasil pengujian koefisien determinasi simultan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,552	,541	2,205

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.23, 2025)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi simultan, terungkap bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja yang berkelanjutan (X2) memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan nilai R square sebesar 0,552 menunjukkan bahwa secara simultan, variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berkelanjutan mampu menjelaskan variasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 55,2%. Hal ini berarti, sebesar 44,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

3.5. Pembahasan

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang sebelumnya dilakukan, diperoleh temuan mengenai hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Pembahasan mengenai temuan-temuan dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT Grahaprima Suksesmandiri Tbk. (GrahaTrans)

Studi ini menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,987 yang melampaui nilai t_{tabel} 1,988, dan disertai dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada dibawah ambang batas 0,05. Oleh karena itu, analisis ini mendapatkan kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dalam pengujian parsial di PT Grahaprima Suksesmandiri Tbk.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Nur & Dinsar, 2022) yang mengkaji “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Sidenreng Rappang”. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa pengujian relasi antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil statistik mencatat nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05, dan untuk nilai t_{hitung} tercatat sebesar 3,422 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2,339. Maka dari itu, dapat disimpulkan jika adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di sekitar karyawan Badan Pendapatan Daerah.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT Grahaprima Suksesmandiri Tbk. (GrahaTrans)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang berkelanjutan juga memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Dengan perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 4,161 melampaui ambang batas t_{tabel} yaitu sebesar 1,988 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05. Analisis ini mengindikasikan bahwa variabel budaya organisasi menampilkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dalam pengujian parsial yang dilakukan di PT Grahaprima Suksesmandiri Tbk. (GrahaTrans).

Terdapat teori yang mendukung hasil penelitian ini yaitu dari (Yusda et al., 2022) yang memiliki judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hypermart Lampung”. Riset ini mengungkapkan bahwa pengujian relasi antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Data statistik mencatat nilai signifikansi 0,000 yang tidak mencapai 0,05, dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,100 lebih unggul dari nilai t_{tabel} yaitu 1,681. Hasil ini menginterpretasikan jika lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hypermart Lampung.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT Grahaprima Suksesmandiri Tbk. (GrahaTrans)

Melalui uji F yang sudah dilakukan, didapatkan nilai f_{hitung} sebesar 51,181 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai F_{tabel} tercatat sebesar 3,11 pada signifikansi 0,05. Perbandingan ini memperlihatkan F_{hitung} 51,181 lebih unggul dari F_{tabel} 3,11. Interpretasi data ini mengungkap jika variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja yang berkelanjutan (X2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Grahaprima Suksesmandiri Tbk. (GrahaTrans).

Studi dari (Paksi, 2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BRI Corporate University” menguatkan hasil riset ini. Analisis statistik mengungkapkan adanya pengaruh antara variabel independen Budaya Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap peningkatan variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Perhitungan statistik mencatat nilai F_{hitung} sebesar 44,375 telah mengungguli nilai F_{tabel} sebesar 3,032, disertai nilai signifikansi 0,000 yang berada dibawah 0,05. Temuan ini mendapatkan kesimpulan jika seluruh variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di BRI Corporate University.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan mengenai pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja yang berkelanjutan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Grahaprima Suksesmandiri Tbk. (GrahaTrans), maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian mengindikasikan bahwa budaya organisasi menghadirkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,987 yang melebihi t_{tabel} 1,988 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti dibawah ambang 0,05. Kesimpulan ini mengartikan apabila budaya organisasi yang diterapkan dalam PT Grahaprima Suksesmandiri Tbk. (GrahaTrans) semakin baik, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang lebih harmonis, dan mendorong karyawan agar lebih memiliki komitmen terhadap pekerjaan mereka juga diciptakan dari budaya organisasi yang kuat.
2. Secara parsial lingkungan kerja yang berkelanjutan memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dilihat dari nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja yang berkelanjutan yaitu sebesar 4,161 yang mana berarti melebihi nilai t_{tabel} sebesar 1,988. Nilai signifikansi 0,000 yang tidak lebih dari 0,05 juga menguatkan bukti bahwa lingkungan kerja yang berkelanjutan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Grahaprima Suksesmandiri Tbk. (GrahaTrans).
3. Hasil pengujian secara simultan yang telah dilakukan melalui uji F mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berkelanjutan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Analisis menunjukkan nilai F_{hitung} mencapai 51,181 dengan tingkat signifikansi 0,000, sementara nilai F_{tabel} tercatat sebesar 3,11 pada signifikansi 0,05. Hasil perbandingan kedua nilai tersebut memperlihatkan jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Interpretasi data ini mengarah pada kesimpulan bila variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja yang berkelanjutan (X2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Grahaprima Suksesmandiri Tbk. (GrahaTrans).

4.2 Saran

Mengarah kepada keseluruhan hasil analisis dari kesimpulan yang sudah dijabarkan diatas, didapatkan beberapa saran yang dapat dikemukakan oleh penulis, yaitu:

1. Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk lebih aktif dalam mensosialisasikan budaya organisasi, nilai-nilai inti, visi, dan misi perusahaan melalui pelatihan, diskusi kelompok, ataupun kegiatan internal lainnya. Hal ini untuk menghindari aturan tidak tertulis tidak dijalankan secara sukarela oleh karyawan, dan dapat memperkuat kesadaran dan komitmen karyawan terhadap budaya organisasi yang telah dibangun. Perusahaan juga diharapkan dapat melakukan perbaikan pada fasilitas ruang kerja, seperti meningkatkan ventilasi dan sirkulasi udara, memastikan kebersihan lingkungan, serta mempertimbangkan elemen lingkungan yang mendukung kesehatan dan kenyamanan kerja.

Untuk menghadapi tekanan dalam pekerjaan, perusahaan sangat disarankan untuk menyediakan dukungan psikologis dan penguatan mental bagi karyawan. Seperti melalui program pelatihan manajemen stres, konseling internal, ataupun pendekatan kepemimpinan yang lebih empatik dalam menghadapi beban kerja. Agar karyawan tidak merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya dan tetap termotivasi untuk melakukan pekerjaannya lebih baik lagi, hal ini dilakukan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Akademis

Hasil riset ini dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang perilaku organisasi dan sumber daya manusia. Temuan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berkelanjutan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat memperkaya pemahaman mengenai teori-teori terkait bidang manajemen.

3. Peneliti

Peneliti perlu mempertimbangkan metode pengumpulan data alternatif, seperti wawancara atau studi kasus. Hal ini berguna agar peneliti dapat menggali pemahaman yang lebih mendalam terhadap perilaku kerja karyawan dan apa saja faktor yang mempengaruhinya. Penambahan aspek lainnya seperti motivasi, pengembangan karir dapat menjadi strategi yang relevan untuk penelitian di masa yang akan datang terkait organisasi.

4. Peneliti Selanjutnya

Dengan keterbatasan pada jumlah variabel yang dimiliki penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja dan aspek lainnya yang dapat mendukung kepuasan kerja. Selain itu peneliti selanjutnya bisa memperluas cakupan objek penelitian ke sektor industri lain atau perusahaan dengan skala yang berbeda.

REFERENSI

- Asih, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Karya Sejati. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1), 20–26.
- Basuki, Prof. Dr. J. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi* (2nd ed.). PT Rajagrafindo Persada.
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04(02), 417–426.
- Judijanto, L., Ridlo, M. A., Lubis, A. F., Zainuddin, Z., & Widjajanto, A. (2025). Analisis Kebijakan Lingkungan Terhadap Pemanfaatan SDM Dalam Mendukung SDGS Dalam Perspektif Hukum. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 2920–2930.
- Junaidi, J., & Marantika, A. (2022). Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunjangan Kinerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi pada Kinerja Pegawai. *ECo-Fin*, 4(3), 143–160. <https://doi.org/10.32877/ef.v4i3.662>
- Nur, I., & Dinsar, A. (2022). Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Economos: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1).
- Paksi, Y. F. Al. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BRI Corporate University. *Jurnal AKRAB JUARA*, 5(1), 98–107.
- Rahmawati, G. P., & Ambarwati, N. T. (2024). Mentransformasi Angka Menjadi Dampak Nyata Dengan Analisis Kontribusi Keuangan PT Bank Mandiri Terhadap Pencapaian SDGS 8 & 13. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (JEBISMA)*, 2(2). <https://doi.org/10.70197/jebisma.v2i2.67>
- Riana, P. E., & Suryani, D. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Komunitas Batik Bekasi (Kombas). *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2), 213–219. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.30>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sinaga, E. R. H., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *JURNAL DIMENSI*, 9(3), 412–443. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2718>
- Sugiyono, Dr. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (26th ed.) (26th ed.). ALFABETA, cv.
- Yuliana, Y., Arwin, A., & Pratiwi, J. D. (2020). Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *BISMA Cendekia*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.56473/bisma.v1i1.8>
- Yusda, D. D., Pebriyanti, P., & Ekatama, M. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hypermart Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(02). <https://doi.org/10.57084/jmb.v3i02.886>