



Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)

Fhifie Daryanto¹, John E.H.J. FoEh², Simon Sia Niha³

¹Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, fhifiedaryanto23@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id

³Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, ss.mukin11@gmail.com

*Corresponding Author: john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract: *This study is aimed at finding out whether the influence of motivation, organizational culture, and work environment can influence employee performance through job satisfaction as a mediating variable. In improving the quality and productivity of the workforce, it is important for organizations to have an understanding of the aspects that can have an impact on the performance of their employees. Motivation is seen as a trigger for individual behavior and is a key factor that encourages individuals to act or carry out activities. Organizational culture is a factor that differentiates one organization from another, and the main characteristics in organizational culture are highly valued by each member. The work environment plays an important role in creating comfortable and supportive conditions for workers. An adequate work environment can form harmonious working relationships between employees. Job satisfaction is reflected in the general view a person has of his or her job. This literature review involves a review of articles, scientific journals, and related research that has been conducted previously. The results of this literature review will later be used to determine the relationship between variables in previous research, and will become the basis for further thesis research.*

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

Abstrak: Kajian ini ditujukan agar bisa mengetahui apakah pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja mampu berpengaruh pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Mediasi. Dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, penting bagi organisasi untuk memiliki pemahaman terhadap aspek-aspek yang bisa berdampak pada kinerja karyawan mereka. Motivasi dipandang seperti pemicu perilaku individu dan merupakan faktor kunci yang mendorong individu untuk bertindak atau

melakukan aktivitas. Budaya organisasi menjadi faktor yang membedakan satu organisasi dari yang lain, dan karakteristik utama dalam budaya organisasi sangat dihargai oleh setiap anggota. Lingkungan kerja memegang peran penting dalam menciptakan kondisi yang nyaman dan mendukung bagi tenaga kerja, lingkungan kerja yang memadai dapat membentuk hubungan kerja yang harmonis antara para karyawan. Kepuasan kerja tercermin dalam pandangan umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Kajian pustaka ini melibatkan tinjauan terhadap artikel, jurnal ilmiah, dan penelitian terkait yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil dari kajian pustaka ini nantinya akan digunakan untuk mengetahui kaitan antara variabel pada penelitian sebelumnya, dan akan menjadi landasan bagi penelitian tesis selanjutnya.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, setiap individu memiliki niat atau tujuan dalam menjalani hidupnya, baik untuk mencapai kesuksesan pribadi maupun memberikan kontribusi yang positif kepada orang di sekitarnya. Dalam proses menuju tujuan tersebut, pengaruh dari faktor internal dan eksternal sangatlah penting dalam membentuk perilaku seseorang dalam dunia kerja.

Kinerja karyawan merujuk pada prestasi kerja yang dapat diperoleh oleh individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, serta seberapa besar pengaruh yang dapat dikontribusikan kepada organisasi (Sudaryo dkk., 2018).

Kepuasan kerja berperan sebagai sudut pandang pada diri individu atas pekerjaan yang ia lakukan. Hal ini melibatkan kolaborasi antar rekan kerja maupun atasan, ketaatan pada prosedur organisasi, pencapaian standar kerja, serta menghadapi situasi yang tidak selalu sesuai keinginan. (Nabawi, 2019), Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang menggembirakan saat seseorang ada di lingkungan kerja. Ini mencakup perasaan nyaman dan kesenangan karyawan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan kesan positif karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan.

(Sutrisno, 2016) , Motivasi adalah elemen yang mendukung karyawan melaksanakan atau terlibat dalam aktivitas. Dengan demikian, motivasi sering dianggap sebagai pendorong utama perilaku pada individu. Setiap tenaga kerja membutuhkan motivasi agar dapat membangkitkan semangat mereka dalam menjalankan tugas kerja mereka. (Sulistiyan & Rosidah, 2018), Motivasi kerja merupakan berbagai jenis dorongan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, mempengaruhi efisiensi, dan meningkatkan kualitas pekerjaan.

Faktor berikutnya, yaitu budaya organisasi, (Robbins, 2015), Budaya organisasi adalah suatu nilai dengan ciri khas sendiri yang dipeluk setiap karyawan, sehingga organisasi tersebut berbeda dengan yang lain. Jika diperhatikan dengan cermat, budaya ini mencakup sekumpulan ciri khas yang dijalankan oleh organisasi tersebut.

Aspek lain yang dapat berpengaruh kepada kinerja yaitu lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dan terjalinnya kolaborasi yang efektif dan harmonis di dalam tim, maka suasana kerja akan terasa lebih mendukung. Sebaliknya, ketidaknyamanan di lingkungan kerja akan menyulitkan tenaga kerja untuk fokus serta berdampak pada kinerja yang tidak seimbang, yang pada akhirnya akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan (Sinambela, 2018).

Ada berbagai tulisan karya ilmiah yang menyoroti peran motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. (Dewi dkk., 2021), budaya organisasi berperan secara positif dan berdampak pada kinerja karyawan. (Sultan, 2023) menjelaskan budaya organisasi maupun motivasi berdampak positif dan penting bagi kinerja pegawai. (Arini & Hadi, 2021) juga menjelaskan bahwasanya motivasi, budaya organisasi ataupun lingkungan kerja memiliki dampak pada tingkat kinerja pegawai. (Ardianti dkk., 2018)

menjelaskan motivasi kerja maupun lingkungan kerja memberi dampak pada kepuasan kerja karyawan.

Artikel ini membahas “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia).”

METODE

Metode penulisan studi ini memanfaatkan pendekatan kualitatif dan kajian pustaka. Pendekatan ini melibatkan pengkajian teori dan korelasi antar variabel yang ditemukan pada jurnal online maupun offline. Pada penelitian ini, kajian pustaka dilakukan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip pendekatan yang relevan. Penelitian kualitatif memiliki alasan utama yang signifikan, yaitu sifatnya yang eksploratif, sebagaimana yang disampaikan oleh (Ali & Limakrisna, 2013)

Kajian pustaka ini akan menjadi dasar yang akan digunakan dalam perencanaan dan pelaksanaan proses penelitian yang akan direncanakan pada bulan Oktober 2023 di Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur. Dalam studi ini, peneliti mempergunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, pendekatan survei kuantitatif. Metode ini berguna sebagai penguji hipotesis terkait hubungan sebab akibat tiap variabel. Teknik dalam mengumpulkan data pada metode survei kuantitatif umumnya terlaksana dengan cara wawancara atau pengisian kuesioner, dan ditujukan ke informan dan diukur mempergunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi (X1) Memengaruhi Kepuasan Kerja (Y1)

Peran motivasi sangat penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja individu. Jika seseorang merasa termotivasi dalam pekerjaannya, maka tingkat kepuasan kerja mereka lebih optimal. Motivasi berpengaruh mendorong individu untuk bekerja dengan semangat, meraih tujuan, dan merasa diakui atas kontribusinya. Semua ini memiliki kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja maupun kualitas pengalaman kerja individu.

Dari ulasan sebelumnya yang dikemukakan (Azmira dkk., 2023) menjelaskan apabila motivasi kerja berakibat positif ataupun penting bagi kepuasan kerja. Hal ini juga dijelaskan (Pamungkas, 2023) apabila motivasi berakibat positif ataupun penting bagi kepuasan kerja. (Dhani & Surya, 2023), motivasi berakibat positif ataupun penting pada kepuasan kerja. (Kesuma, 2022) juga menjelaskan motivasi kerja mempunyai dampak positif pada tingkat kepuasan kerja.

Budaya Organisasi (X2) Memengaruhi Kepuasan Kerja (Y1)

Budaya organisasi yang menciptakan suasana kerja yang positif serta menyenangkan mendukung pekerja merasa puas terhadap pekerjaan mereka dan berpartisipasi dalam mewujudkan potensi mereka sepenuhnya. Budaya organisasi yang didasarkan pada tingkat kedisiplinan yang tinggi dan lingkungan kerja yang memadai dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Dalam hal ini, seseorang dapat dengan sukarela mematuhi dan melaksanakan tugas tanpa adanya pemaksaan.

Sama seperti karya ilmiah (Syahputra & Sugiono, 2022) menyatakan budaya organisasi memicu efek yang positif ataupun bermakna bagi kepuasan kerja. (Mulyandi & Rusly, 2021) menyatakan budaya organisasi berdampak secara bermakna pada tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal yang sama juga dijelaskan (Dami dkk., 2022) jika budaya organisasi mempunyai dampak positif ataupun penting bagi kepuasan kerja. (Feri dkk., 2020) mempertegas, budaya organisasi memicu efek yang positif ataupun bermakna bagi kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja (X3) Memengaruhi Kepuasan Kerja (Y1)

Lingkungan kerja yang baik serta mendukung cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Jika perusahaan mampu menjamin suasana kerja yang positif, akibatnya kepuasan kerja para tenaga kerja akan optimal. Dampak positif ini bisa berpengaruh kepada produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi.

Hasil penelitian (Impiyaningsih, 2023) menunjukkan lingkungan kerja berakibat positif dan penting bagi kepuasan kerja. (Purnamasari, 2018), lingkungan kerja mempunyai dampak positif maupun penting pada kepuasan kerja. Selain itu (Umar dkk., 2023) menjelaskan lingkungan kerja berperan positif dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Motivasi (X1) Memengaruhi Kinerja Karyawan (Y2)

Motivasi yang efektif, seperti memenuhi kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi, dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan dedikasi dan semangat berdasarkan potensi mereka, maka dari itu motivasi yang efektif seperti ini dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Mereka akan memiliki gairah kerja yang tinggi, rajin hadir di kantor, serta menuntaskan pekerjaan sesuai target dan waktu yang diberikan.

(Mulyadi & Wicaksono, 2019) menyatakan motivasi kerja berakibat positif maupun penting bagi kinerja karyawan. (Falah & Ayuningtias, 2020) menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. (Erni dkk., 2022) menjelaskan jika motivasi kerja memberikan dampak positif pada kinerja.

Budaya Organisasi (X2) Memengaruhi Kinerja Karyawan (Y2)

Budaya organisasi mempunyai peran penting bagi kinerja karyawan. Budaya organisasi melibatkan standar, prinsip, keyakinan, moral, etika serta tingkah laku yang dianut dan diimplementasikan setiap karyawan. Jika budaya organisasi mendorong kerja sama, inovasi, kepemimpinan yang kuat, dan pemberian umpan balik yang konstruktif, karyawan cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berprestasi dalam pekerjaan mereka.

(Suryadi & FoEh, 2022) menyatakan budaya organisasi memberikan dampak positif dan penting bagi kinerja pegawai. (Irmayanthi & Surya, 2020) mengemukakan, budaya organisasi memberi dampak positif maupun penting pada kinerja pegawai. (Basri dkk., 2023) menjelaskan budaya organisasi memicu efek yang positif ataupun bermakna bagi kinerja pegawai. Begitu juga (Nurliah dkk., 2023), mempertegas bahwasanya budaya organisasi berdampak positif dan penting pada kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja (X3) Memengaruhi Kinerja Pegawai (Y2)

Lingkungan kerja yang kondusif, mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologisnya, dapat memberikan dukungan dan semangat bagi pegawai agar dapat meraih pencapaian kerja optimal. Maka, organisasi perlu membangun suasana kerja yang memperhatikan kesejahteraan serta kepentingan tenaga kerja agar dapat mengoptimalkan pekerjaan mereka.

(Wahyuni dkk., 2023) menjelaskan jika lingkungan kerja berakibat cukup penting bagi kinerja pegawai. (Yuliantari & Prasasti, 2020) mengemukakan jika lingkungan kerja memberikan dampak positif maupun penting bagi kinerja pegawai. Hal ini juga dinyatakan (Sari dkk., 2023), lingkungan kerja memicu yang bermakna bagi kinerja pegawai.

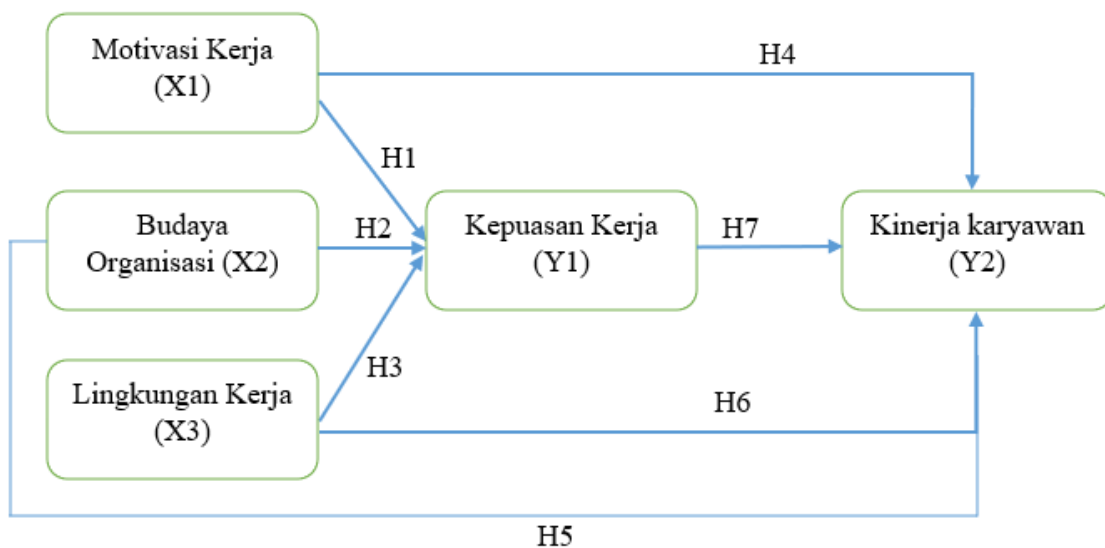
Kepuasan Kerja (Y1) Memengaruhi Kinerja Karyawan (Y2)

Kepuasan kerja mampu mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, dan tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja cenderung memperlihatkan kinerja lebih baik, mempunyai tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah, dan cenderung bertahan dalam organisasi untuk periode waktu yang lebih panjang.

(Bakara, 2023) mempertegas jika kepuasan kerja berakibat penting bagi kinerja pegawai. (Londok dkk., 2019) mengemukakan kepuasan kerja memberikan dampak positif dan penting bagi kinerja pegawai. (Andriyana, 2023) mengemukakan kepuasan kerja berdampak positif bagi kinerja pegawai. (Avera & Nawawi, 2019) menjelaskan kepuasan kerja berakibat positif dan penting pada kinerja pegawai. (Syahmirza & Prawitowati, 2022) menjelaskan jika kepuasan kerja berakibat positif dan penting pada kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan perumusan masalah, kajian teori, studi sebelumnya yang sesuai, dan pembahasan mengenai pengaruh antarvariabel, diperoleh kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Berlandaskan pemaparan tersebut, maka Motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung, serta adanya pengaruh motivasi, budaya organisasi maupun lingkungan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Selain itu masih banyak variabel lain yang memiliki dampak pada kepuasan kerja maupun kinerja karyawan, meliputi:

1. X4 : Gaya Kepemimpinan (Andriyana, 2023)
2. X5 : Loyalitas (Bakara, 2023)
3. X6 : Disiplin kerja (Purnamasari, 2018)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasar teori, artikel, serta pembahasan, memberi simpulan hubungan antar variabel tersebut sebagai berikut :

1. Motivasi (X1) berakibat penting dan positif bagi kepuasan kerja (Y1)
2. Budaya Organisasi (X2) berakibat penting dan positif bagi kepuasan kerja (Y1)
3. Lingkungan Kerja (X3) mempunyai dampak positif dan penting bagi kepuasan kerja (Y1)
4. Motivasi (X1) mempunyai dampak positif dan signifikan bagi Kinerja Karyawan (Y2)
5. Budaya Organisasi (X2) berakibat penting dan positif bagi Kinerja pegawai (Y2)
6. Lingkungan Kerja (X3) berakibat penting dan positif bagi kinerja pegawai (Y2)
7. Kepuasan Kerja (Y1) berakibat penting dan positif bagi kinerja pegawai (Y2)

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, terdapat beberapa saran yang menjadi acuan studi berikutnya, antara lain:

1. Melakukan riset yang lebih mendalam dan mengidentifikasi aspek-aspek motivasi yang secara khusus pengaruh pada kepuasan kerja. Pemahaman yang lebih mendalam tentang elemen-elemen motivasi tertentu akan membantu organisasi merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Melakukan penelitian yang difokuskan pada peran budaya organisasi yang berbeda dalam berbagai tipe organisasi. penelitian ini akan memberikan wawasan tentang bagaimana budaya organisasi yang berbeda dapat memberi dampak pada kepuasan kerja karyawan secara khusus dalam konteks yang lebih spesifik.
3. Meneliti lebih lanjut tentang lingkungan kerja. Penelitian ini dapat memperdalam pemahaman yang lebih spesifik tentang lingkungan kerja yang berpengaruh seperti dukungan atasan, sarana prasarana dan lain sebagainya.
4. Melakukan penelitian lebih mendalam dan mengeksplorasi peran dukungan manajemen dalam mengoptimalkan efek motivasi pada kinerja karyawan. Bagaimana interaksi dan hubungan antara atasan dengan bawahan memengaruhi kinerja dan implementasi motivasi.
5. Meneliti lebih mendalam dan mengidentifikasi aspek-aspek budaya organisasi, serta bagaimana nilai-nilai perusahaan, gaya kepemimpinan, atau kebijakan-kebijakan tertentu berkontribusi pada peningkatan kinerja.
6. Melakukan penelitian lebih lanjut dan memfokuskan pada identifikasi faktor-faktor lingkungan kerja yang lebih spesifik yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti aspek-aspek fisik, sosial, atau psikologis lingkungan kerja yang berkontribusi pada peningkatan kinerja.
7. Melakukan penelitian yang lebih spesifik dan menyeluruh untuk memahami aspek-aspek kepuasan kerja yang paling mempengaruhi kinerja karyawan dan mengeksplorasi berbagai dimensi kinerja karyawan, seperti kinerja individu, kinerja tim atau pencapaian target organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyana, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Banjar). *Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 25–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i3.243>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1). <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Arini, M. D., & Hadi, S. P. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dan Liris Sukohardjo (Studi Pada Karyawan Divisi Weaving). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 736–741. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.29770>
- Avera, S. K., & Nawawi, M. T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 811. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6568>
- Azmira, M., Isjoni, & Chairilisyah, D. (2023). PENGARUH KOMPETENSI PENDAGOGIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA

- KECAMATAN RUPAT KABUPATEN BENGKALIS. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 16–26. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31258/jmp.11.1.p.16-26>
- Bakara, R. Y. M. (2023). Pengaruh Loyalitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Selama WFH (Work From Home). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4580–4587. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.1827>
- Basri, M., Arsal, R., & Raman. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK TERHADAP KENERJA PEGAWAI PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA. *Journal Publicuho*, 6(2), 602–614. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i2.193>
- Dami, D. W., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, A. H. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>
- Dewi, S. F., Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.1027>
- Dhani, J. S. K. N., & Surya, K. B. I. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT BALI BUSANA KREASI DI KABUPATEN BADUNG). *Manajemen*, 12(6), 602–626. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i06.p04>
- Dunggio, S. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT DUNGINGI KOTA GORONTALO. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Erni, M., FoEh, J. E. H. J., & Silalahi, E. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru). *Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(1), 71–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i1.1151>
- Fadillah, B., W, D. H., & Budiarmo, A. (2013). PENGARUH MOTIVASIDANLINGKUNGAN KERJATERHADAP PRODUKTIVITASKARYAWANMELALUI KEPUASAN KERJAKARYAWANPRODUKSIBAGIAN JAMU TRADISIONALUNIT KALIGAWA PT. NJONJA MENEER SEMARANG. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2013.2202>
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>
- Impiyaningsih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan KerjaKaryawan Pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit LorokKabupaten Pacitan. *Riset Manajemen*, 1(3), 103–117. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.602>
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, QUALITY OF WORK LIFE DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

- TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1572. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p17>
- Kesuma, B. A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIA PADA PT BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL (BTPN) CABANG JAMBI. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(01), 27–37. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17270>
- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 9(1), 122. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23708.122-127>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Mulyadi, M., & Wicaksono, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fenixindo Global Mandiri (Veneta System). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 86. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3370>
- Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(6), 825–829. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurliah, Sinring, B., & Basalamah, A. S. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Gowa. *Journal Of Social Research*, 3(3), 866–881. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v3i3.2291>
- Pamungkas, H. (2023). PENGARUH MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK DAN MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PADA SATGAS BATALYON GERAK CEPAT (BGC) KONGA XXXIX-D/MONUSCO. *Jurnal Strategi Pertahanan Darat*, 9(1), 16–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.33172/jspd.v9i1.3780>
- Purnamasari, D. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) SWASTA SEKECAMATAN PONDOK AREN. *Jurnal Sainika Unpam : Jurnal Sains dan Matematika Unpam*, 1(1), 108. <https://doi.org/10.32493/jsmu.v1i1.1607>
- Sari, D. A., Alvyoga, I., & Simanjuntak, V. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN UP3 Bontang. *Sinar Manajemen*, 10(2), 179–185. <https://doi.org/https://doi.org/10.56338/jsm.v10i2.3340>
- Sultan, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Unggul Kupang. *Journal Of Social Science Research*, 3(3), 4103–4115. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v3i3.2450>
- Suryadi, Y., & FoEh, J. E. H. J. (2022). DETERMINASI KINERJA PEGAWAI: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEDISIPLINAN KERJA, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI: (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 657–669. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v3i6.1098>
- Syahmirza, J., & Prawitowati, T. (2022). Peran kreativitas dan keterikatan karyawan sebagai mediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial. *INOBISS*:

- Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 5(4), 536–552.
<https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v5i4.249>
- Syahputra, Y. R., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 1383–1401.
<https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2530>
- Umar, A. R., FoEh, J. E. H. J., Manafe, A. H., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan*, 1(1), 84–92.
<https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1.175>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, H. M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
<https://doi.org/https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>