

Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja

Nur Fatma ¹⁾, Hardiyono²⁾, Maria Kaok³⁾, Adrianus Aprilius⁴⁾

STIE Amkop Makassar ^{1, 2)}

Universitas Musamus ^{3, 4)}

email: fatmawatiamkop@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penulisan ini, untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Penulisan ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode analisis jalur menggunakan Smarth PLS 2.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berdasarkan koefisien jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,485 dengan nilai t-hitung 5,146 uji parsial diperoleh nilai t-hitung yang lebih besar dari 1,96. Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, diperoleh koefisien jalur sebesar 0,332 dengan nilai t-hitung sebesar 4,543, dimana dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari 1,96. lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien jalur sebesar 0,433 dengan nilai t-hitung 7,023 > 1,96. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,206 dan secara parsial diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,204 yang lebih dari 1,96. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,431 Sedangkan dari hasil uji parsial diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,329 yang lebih besar dari 1,96. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,433, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,209.

Kata kunci: Lingkungan kerja; Budaya organisasi; Kepuasan kerja; Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to analyze the influence of the work environment, organizational culture on job satisfaction. This writing is quantitative using path analysis method using Smarth PLS 2.0. The results showed that the work environment and organizational culture had a positive and significant effect on the performance, work environment on job satisfaction based on the path coefficient of the influence of the work environment on job satisfaction of 0.485 with a t-count value of 5.146 partial test, the t-value is greater than 1.96. Organizational culture on job satisfaction, obtained a path coefficient of 0.332 with a t-value of 4.543, where the t-value is greater than 1.96. Work environment on employee performance obtained path coefficient of 0.433 with a value of t-count 7.023 > 1.96. Organizational culture on employee performance obtained a coefficient value of 0.206 and partially the t-count value is 3.204 which is more than 1.96. Job satisfaction on employee performance obtained a coefficient value of 0.431, while the partial test results obtained a t-count value of 6.329 which is greater than 1.96. The direct effect of the work environment on employee performance amounting to 0.433. Work environment through job satisfaction on employee performance is 0.209.

Keywords: Work environment; Organizational culture; Job satisfaction; Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja atau prestasi kerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu[1]. Seorang pegawai atau karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik

apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya karyawan dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Jadi apabila pegawai yang berada di organisasi memiliki kinerja yang baik maka efektifitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai.

Kinerja karyawan akan tinggi apabila lingkungan kerja yang dirasakan mendukung dalam aktivitas kerja sehari-hari. Oleh karenanya lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan pihak manajemen. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya, [2]. Untuk mendesain lingkungan kerja, maka ada dua hal yang perlu diperhatikan yakni lingkungan fisik maupun lingkungan sosial di tempat kerja yang tujuannya yakni sama-sama memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, [3].

Pentingnya lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan bagian yang terpenting karena akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, [4]. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, [5]. Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, [6]. Dalam penelitian lain juga ditemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh positif dan signifikan, [7]. Analisis hubungan gaya kepemimpinan, *talent management* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, [8]. Penelitian serupa juga menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif, [9].

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi sangat penting perannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efisien dan efektif. Secara lebih spesifik budaya organisasi dapat berperan dalam menciptakan jati diri anggota-anggota organisasi, mengembangkan keikutsertaan setiap anggota dengan organisasi dan menyajikan pedoman perilaku kerja bagi anggotanya. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan, [10].

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasinya (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, [11].

Selain lingkungan kerja dan budaya organisasi, maka kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada perusahaan dan partisipasi kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Jika kepuasan kerja tidak terjaga, besar kemungkinan berakibat kurangnya keterlibatan dan tanggungjawab karyawan pada perusahaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, [12].

Berdasarkan hal di atas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan yang berjumlah 105 orang karyawan. Dari masing-masing kelompok diambil sampel dari populasi kelompok. Dalam mengambil sampel kelompok

dari populasi kelompok digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Dengan menggunakan metode pengumpulan data cara observasi, wawancara, dokumentasi dan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dalam hal ini adalah karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan. Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis jalur atau Path Analisis dengan menggunakan software 2.0. PLS

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Setelah dilakukan pengolahan data maka dapat disajikan hasil olahan data parth coefficient dengan Smart PLS 2.0 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Data Path Coefficient (Mean, StDev, t Value)

Jalur	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Budaya Organisasi -> Kepuasan kerja	0.332	0.360	0.073	0.073	4.543
Budaya Organisasi -> Kinerja karyawan	0.206	0.206	0.064	0.064	3.204
Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	0.431	0.420	0.068	0.068	6.329
Lingkungan kerja -> Kepuasan kerja	0.485	0.452	0.094	0.094	5.146
Lingkungan kerja -> Kinerja karyawan	0.433	0.439	0.062	0.062	7.023

Berdasarkan tabel 1 yakni hasil olah data Path analysis dengan PLS 2.0 maka dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berdasarkan koefisien jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,485 dengan nilai t-hitung 5,146. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana makin baik lingkungan kerja dalam suatu organisasi makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja. Kemudian dari hasil uji parsial diperoleh nilai t-hitung yang lebih besar dari 1,96. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam hipotesis penelitian diterima.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, diperoleh koefisien jalur sebesar 0,332 hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dimana semakin baik budaya organisasi yang dilakukan selama ini, maka

akan meningkatkan kepuasan kerja. Kemudian dilihat dari nilai t-hitung sebesar 4,543, dimana dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari 1,96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien jalur sebesar 0,433. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana makin baik lingkungan kerja maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil uji parsial dimana dengan nilai t-hitung $7,023 > 1,96$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan hasil analisis koefisien jalur diperoleh nilai koefisien sebesar 0,206. Hal ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kemudian secara parsial diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,204 yang lebih dari 1,96, hal ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis penelitian diterima.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,431. Hal ini dapat dikatakan bahwa makin tinggi kepuasan kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil uji parsial diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,329 yang lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dalam penelitian ini mendukung dari hipotesis penelitian.

Dari hasil perhitungan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0,433. Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,209. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian dari hasil perhitungan nilai t-hitung yang ditentukan dalam sobel test diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,993. Sehingga dengan nilai t-hitung $> t\text{-tabel } (0,05) > 1,96$, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini hipotesis diterima.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil analisis data pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung budaya

organisasi terhadap kepuasan kerja dengan kinerja pegawai maka besarnya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,430 dan pengaruh tidak langsung ini melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,143. Hal ini dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,349. Dimana semakin tinggi budaya organisasi maka akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan, sedangkan dilihat dari t-hitung diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,691 yang lebih besar dari t-tabel (0,05) sebesar 1,96. Hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini hipotesis diterima.

B. Pembahasan

Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan diperoleh temuan secara empirik bahwa lingkungan kerja PT. PLN Area Makassar Selatan sudah baik sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari tempat kerja yang jauh dari kebisingan karena pelanggan yang datang di PLN Area Makassar Selatan adalah pelanggan besar yang jumlahnya tidak sebanyak pelanggan rumah tangga di kantor Rayon. Adapun fasilitas pekerjaan sudah mendukung proses penyelesaian pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, ini dapat dilihat dari hasil yang telah diolah bahwa fasilitas kerja di PLN Area Makassar Selatan ini sudah baik dan ini bisa menunjang proses pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya, sehingga karyawan bisa mendapatkan kinerja yang baik dari hasil kerjanya.

Lingkungan kerja dalam lingkup PLN Area Makassar Selatan sudah dapat meningkatkan kepuasan kerja dan signifikan. Kebersihan di lingkungan PLN Area Makassar Selatan telah didukung oleh pelaksanaan SMK 3 yang sudah teraudit. Hal ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja [11], kemudian didukung oleh hasil penelitian lainnya yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [12] sehingga lingkungan kerja dan kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan ini dapat dilihat di atas dari penelitian pendukung untuk menunjang penelitian ini. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawannya dan hasil penelitian dan kuesionernya menjawab hal tersebut. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Oleh karena itu hendaknya diharuskan agar lingkungan kerja harus baik, karena lingkungan kerja yang baik menjadikan karyawan merasa betah berada

diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya serta bisa memberikan kenyamanan tersendiri bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik akan dipengaruhi langsung oleh lingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil uji jalur yang telah dilakukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dimana dari hasil penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi yang dilakukan sudah dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sedangkan dari hasil uji parsial yang dilakukan dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang dimiliki oleh setiap anggota didalam perusahaan dikatakan baik hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang telah dilakukan bahwa budaya organisasi ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di PLN Area Makassar Selatan. Budaya organisasi disini mencakup sikap kebersamaan yang berkembang didalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebagai target perusahaan, budaya organisasi juga memberikan pembimbingan kepada sesama anggota dalam bekerja, dengan adanya kerjasama antar anggota dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil yang telah diperoleh juga menentukan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan juga budaya organisasi bisa membuat karyawan terbuka satu dengan yang lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ini dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari ditempat kerja.

Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, [13]. Hasil analisis mengenai lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh temuan secara empirik bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik lingkungan kerja pada PLN Area Makassar Selatan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kondisi lingkungan kerja pada PLN Area Makassar Selatan yang bersih sudah memberikan kenyamanan dalam bekerja dimana didukung oleh tersedianya sarana dan prasarana kerja serta kebersihan yang senantiasa terjaga dengan berjalannya SMK3 yang telah diaudit dan pencahayaan di tempat kerja dengan penggunaan kaca jendela sudah menunjang proses penyelesaian pekerjaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika lingkungan kerjanya baik pula sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut, dilihat dari penelitian sebelumnya bahwa ada adanya pengaruh positif antar lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. hasil analisis data juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja PLN Area Makassar sudah baik dengan adanya beberapa perubahan pada lingkungan sekitar PLN sehingga ini membuat karyawan

akan bekerja dengan baik sehingga bisa mencapai kinerja yang baik demi mewujudkan tujuan dari organisasi.

Kemudian dari hasil uji parsial yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung dari penelitian sebelumnya menemukan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, [14]. Begitu pula dengan penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini yakni temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini dengan menggunakan metode analisis jalur atau Path Analisis dengan menggunakan software 2.0. PLS [15]. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu factor penentu suatu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurut kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan [6]. Kinerja karyawan diperoleh dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing, dengan selesainya pekerjaan maka dapat meningkatkan kinerjanya didalam perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara Area Makassar Selatan dimana dalam penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara Area Makassar Selatan dimana dari hasil penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara Area Makassar Selatan, dimana dari hasil analisis penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara Area Makassar Selatan, sehingga dalam penelitian ini, perlunya lebih diberikan kebebasan karyawan untuk dapat lebih meningkatkan inisiatif yang besar dalam pengembangan organisasi, sehingga bisa mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan.

Dilihat dari semua hasil yang diperoleh maka untuk mendapatkan kinerja yang baik harus memperhatikan lingkungan kerjanya, budaya organisasinya dan kepuasan kerja karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya, dengan peningkatan lingkungan kerja yang baik maka mempengaruhi kinerja karyawan dan budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan kemudian melalui kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] E.S. W 2015 *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar)
- [2] T. N *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PEKANBARU: Yayasan Aini Syam)
- [3] Sedarmayanti 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama)
- [4] S. D I 2015 Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang)
- [5] Sahlan I.N., Peggy A.M. & I T 2015 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi **3**
- [6] Kaok M 2019 ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM CABANG MERAUKE *J. ILMU Ekon. Sos.* **10** 19–28
- [7] 1Nurwijayanti, 2Djabir Hamzah 3Nurdjanah Hamid 2019 PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. WEDU KABUPATEN MERAUKE *Hasanuddin J. Appl. Bus. Entrep.* **2**
- [8] Kaok M 2019 Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marsyavin Jaya *Musamus J. Bus. Manag.* 1–14
- [9] Moulana F, Sunuharyo B S and Utami H N 2017 PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang) *J. Adm. Bisnis* **44**
- [10] L.A. R 2011 *Budaya Organisasi* (Yogyakarta: GRAHA ILMU)
- [11] D. H 2007 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang *J. Tesis Univ. Diponegoro Semarang*
- [12] H.T. H *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE)
- [13] Fauzi M., Warso M.M. & H A T 2016 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang *J. Manage.* **2**
- [14] Susetyo, Widyanto E., Kusmaningtyas A. & T H 2014 Pengaruh Budaya Organisaais dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank

Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya J. Ekon. dan Manaj. **1**

- [15] R. P 2014 *Analisis Jalur Path Analysis Teori dan Aplikasi Dalam Riset Bisnis* (Jakarta: Rineka Cipta)