



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 25588- 25599

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z di Jakarta Selatan

Mumtaz Rafif<sup>1</sup>, Nor Lailla<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

<sup>1</sup>[mumtazrafif19@gmail.com](mailto:mumtazrafif19@gmail.com), <sup>2</sup>[nor.lailla@umj.ac.id](mailto:nor.lailla@umj.ac.id)

### Abstrak

*Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, keterlibatan, dan loyalitas karyawan, khususnya pada Generasi Z yang memiliki karakteristik serta ekspektasi berbeda terhadap lingkungan kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh masing-masing faktor tersebut, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 140 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (Adjusted R Square), serta uji hipotesis secara parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi faktor yang lebih dominan dalam membentuk kepuasan kerja Generasi Z. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertahankan budaya organisasi yang positif serta meningkatkan komitmen organisasi dan kualitas lingkungan kerja untuk mendukung terciptanya kepuasan kerja yang lebih optimal.*

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Generasi Z.

### 1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, kini dunia kerja dihadapi dengan tantangan baru dengan masuknya generasi Z ke dalam angkatan kerja. Generasi Z, lahir antara tahun 1995 hingga 2010, yang membawa karakteristik unik dan ekspektasi berbeda terhadap lingkungan kerja dibandingkan generasi sebelumnya [1]. Generasi Z merupakan kelompok pertama yang berkembang dalam lingkungan serba digital di mana pemahaman mereka tentang akses informasi dan pandangan dunia telah dibentuk dengan pola yang tidak sama dengan generasi sebelumnya [2].

Generasi Z adalah salah satu Generasi yang didasarkan pada fakta bahwa mereka lahir dan besar ketika teknologi berkembang lebih cepat yang dibandingkan masa sebelumnya sehingga mereka tidak pernah merasakan hidup tanpa teknologi, misalnya koneksi internet [3]. Gen Z lebih mengarah berpikir global serta menggunakan media sosial untuk menjalin interaksi dengan banyak orang di seluruh dunia melalui internet [4]. Generasi Z ini memiliki tingkat tantangan yang lebih besar dalam mempertahankan posisi kerja di dalam perusahaan dibandingkan dengan generasi lain. Oleh karena itu mereka membutuhkan bimbingan dari atasan dan senior serta dukungan dalam kehidupan pribadi dimana tidak dapat memperoleh hal-hal tersebut di tempat kerja, sehingga mereka cenderung mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan mereka secara terpenuhi [5].

Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan karakteristik Generasi Z, karena kelompok ini cenderung menilai kenyamanan, dukungan lingkungan kerja, dan kesempatan berkembang sebagai faktor utama yang memengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian mengindikasikan bahwa Gen Z cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika mereka mampu menjaga keseimbangan antara beban pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka [6]. Salah satu tujuan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi adalah mewujudkan tingkat kepuasan kerja bagi para pegawainya. Dalam setiap organisasi, para pegawai perlu merasakan

kepuasan saat menjalankan tugas yang diberikan agar hasil kerja yang dihasilkan memiliki kualitas dan kuantitas yang optimal [7]. Kepuasan kerja yang menurun dapat membuat pegawai merasa jenuh terhadap tanggung jawabnya, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kualitas kinerja. Kondisi ini mendorong mereka untuk mencari tempat kerja lain yang dianggap lebih sesuai dan memberikan kepuasan lebih tinggi [8]. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta pencapaian kinerja yang lebih baik [7].

Dalam konteks inilah, faktor budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi, karena terbentuk dari rangkaian ide yang dirumuskan oleh pemimpin dan kemudian ditanamkan kepada seluruh anggotanya. Di Indomaret wilayah Sumenep, muncul fenomena bahwa sebagian karyawan Generasi Z memilih keluar tanpa mengikuti prosedur pengunduran diri yang seharusnya. Kondisi ini mencerminkan adanya ketidakpuasan dan melemahnya kesesuaian terhadap nilai organisasi. Situasi tersebut diduga berkaitan dengan budaya organisasi yang belum berjalan maksimal, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta penerapan disiplin kerja yang belum konsisten. Beberapa faktor yang memengaruhi munculnya masalah ini antara lain perasaan jenuh, tekanan dari tuntutan penjualan maupun pelaporan, kerja tim yang kurang solid, serta keinginan untuk mencari peluang kerja baru [9]. Seiring waktu, budaya tersebut terus disesuaikan dengan perubahan lingkungan serta tuntutan organisasi [10]. Budaya organisasi menunjukkan kepada karyawan bagaimana perusahaan beroperasi, merespons, dan menyelesaikan berbagai tantangan, sehingga pada akhirnya menumbuhkan keterikatan dan mendukung pencapaian kinerja organisasi [11]. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung menjalankan tugasnya dengan optimal. Temuan penelitian [12] menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Budaya organisasi yang terbentuk dengan baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga setiap karyawan dapat menyesuaikan diri, bekerja lebih efektif, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Faktor yang berikutnya ialah komitmen organisasi, dalam lingkungan kerja profesional, setiap pegawai diharapkan memegang komitmen tertentu sebagai bagian dari tanggung jawabnya. Ciri khas Generasi Z yang meliputi orientasi pada efisiensi, mobilitas karier yang tinggi, serta ketergantungan pada teknologi menimbulkan tantangan tersendiri bagi organisasi dalam mempertahankan mereka [13]. Setiap individu dituntut memiliki komitmen yang harus dipatuhi ketika bekerja di sebuah instansi atau perusahaan, termasuk komitmen untuk hadir di tempat kerja selama menjalankan tugas serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi [14]. Selain itu juga Komitmen organisasional menggambarkan sejauh mana seseorang merasa terikat dan turut ambil bagian dalam suatu organisasi. Bentuk komitmen ini muncul dari keyakinan karyawan terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi, kesediaan mereka berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama, serta kesetiaan untuk terus menjadi bagian dari organisasi tersebut [15].

Setelah memperhatikan aspek komitmen organisasi, faktor berikutnya yang turut memengaruhi dinamika kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencerminkan kondisi fisik maupun nonfisik yang dihadapi karyawan selama menjalankan tugas, dan menjadi penentu penting bagi kenyamanan, motivasi, serta efektivitas mereka dalam bekerja. Hasil observasi awal di PT XYZ menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tugas yang dijalankan karyawan dan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan. Situasi ini menciptakan tekanan tersendiri bagi karyawan Generasi Z yang pada dasarnya mengharapkan kejelasan peran serta kesesuaian antara kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, ditemukan masalah pada kondisi lingkungan kerja fisik, terutama tingkat kebisingan yang tinggi sehingga mudah menghambat fokus dan konsentrasi. Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian, karena sebagian besar studi sebelumnya lebih menyoroti aspek motivasi, perilaku kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja pada Generasi Z, sementara pengaruh ketidaksesuaian peran dan kondisi fisik lingkungan kerja seperti kebisingan terhadap pengalaman kerja Generasi Z belum banyak diteliti secara mendalam [16]. Perilaku lingkungan kerja berdampak pada individu dan perusahaan, jika karyawan tidak dapat menyesuaikan diri secara pribadi, mereka dapat menganggapnya sebagai tekanan yang mengancam diri mereka sendiri, yang pada gilirannya dapat meningkatkan lingkungan bagi karyawan yang bersangkutan [17]. Lingkungan kerja dapat dijadikan salah satu alat untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja yang baik terhadap kinerja karyawan [18]. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawan bisa dilihat dengan adanya hubungan harmonis yang dijalin oleh setiap rekan kerja, atasan, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Kebalikannya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan yang bekerja mudah stres, kurang bersemangat untuk bekerja, datang tidak tepat waktu. Oleh karena itu kondisi lingkungan yang terlalu menekan dapat melemahkan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri, yang pada akhirnya menghambat pelaksanaan tugas dan menurunkan hasil kerjanya [17].

Setelah mendefinisikan variabel X1 (budaya organisasi), X2 (komitmen organisasi), dan X3 (lingkungan kerja), masih terdapat kekurangan kajian yang mengintegrasikan ketiga faktor tersebut khusus pada Generasi Z di konteks perkotaan seperti Jakarta Selatan. Penelitian sebelumnya cenderung general atau berfokus pada tenaga kerja

umum, oleh karena itu diperlukan studi yang menguji pengaruh simultan dan relatif tiap variabel terhadap kepuasan kerja generasi muda pada lingkungan kerja perkotaan yang dinamis.

Setelah mendefinisikan variabel X1 (budaya organisasi), X2 (komitmen organisasi), dan X3 (lingkungan kerja), masih terdapat kekurangan kajian yang mengintegrasikan ketiga faktor tersebut khusus pada Generasi Z di konteks perkotaan seperti Jakarta Selatan. Penelitian sebelumnya cenderung general atau berfokus pada tenaga kerja umum, oleh karena itu diperlukan studi yang menguji pengaruh simultan dan relatif tiap variabel terhadap kepuasan kerja generasi muda pada lingkungan kerja perkotaan yang dinamis.

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah, serta kajian mengenai keterbatasan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kebutuhan untuk mengkaji lebih dalam bagaimana budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kelompok Generasi Z, khususnya di Jakarta Selatan yang memiliki karakteristik tenaga kerja muda yang dinamis dan kompetitif. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada generasi Z di Jakarta Selatan”.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y), Komitmen Organisasi (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y), dan Lingkungan Kerja (X3) dengan Kepuasan Kerja (Y) sesuai dengan yang dikemukakan oleh, metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang bersumber dari paradigma positivisme dan diterapkan pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan datanya dilakukan menggunakan instrumen terstandar, kemudian dianalisis secara numerik atau statistik. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dengan pendekatan sampling jenuh. Pemilihan responden dilakukan berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan Generasi Z yang bekerja pada perusahaan-perusahaan di wilayah Jakarta Selatan. Berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2017), jumlah sampel dalam penelitian kuantitatif yang layak digunakan berkisar antara 30 sampai 500 responden. Dalam penelitian ini digunakan 140 responden, sehingga jumlah tersebut sudah memenuhi kriteria yang disarankan dan dinilai cukup untuk melakukan analisis regresi linear berganda.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program statistik menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Data diukur menggunakan skala Likert lima poin, kemudian dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi alat ukur. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas guna memastikan model regresi memenuhi asumsi yang dipersyaratkan. Analisis dilanjutkan dengan pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, serta uji parsial (uji t) pada taraf signifikansi 5% untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kepuasan Kerja.

## 3. Hasil dan Diskusi

### a. Uji Instrumen Data

Pengujian instrumen data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, yang bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hasil dari kedua pengujian tersebut disajikan sebagai berikut:

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 (5%). Kriteria pengujinya adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dalam instrumen memiliki korelasi yang signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid. Jumlah data ( $n$ ) = 140, dan didapat  $df = 140 - 2$ , maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,166.

**Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

| Butir Pertanyaan | Nilai $r_{hitung}$ | Nilai $r_{tabel}$ | Keterangan |
|------------------|--------------------|-------------------|------------|
| Y.1              | 0,808              | 0,166             | Valid      |
| Y.2              | 0,821              | 0,166             | Valid      |
| Y.3              | 0,741              | 0,166             | Valid      |
| Y.4              | 0,771              | 0,166             | Valid      |
| Y.5              | 0,759              | 0,166             | Valid      |
| Y.6              | 0,728              | 0,166             | Valid      |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Melihat hasil tabel 1. dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,166 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan Kinerja Karyawan valid karena semua item rhitung lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi ( $X_1$ )**

| Butir Pertanyaan | Nilai rhitung | Nilai rtabel | Keterangan |
|------------------|---------------|--------------|------------|
| $X_{1.1}$        | 0,758         | 0,166        | Valid      |
| $X_{1.2}$        | 0.802         | 0,166        | Valid      |
| $X_{1.3}$        | 0.812         | 0,166        | Valid      |
| $X_{1.4}$        | 0,812         | 0,166        | Valid      |
| $X_{1.5}$        | 0,768         | 0,166        | Valid      |
| $X_{1.6}$        | 0,723         | 0,166        | Valid      |
| $X_{1.7}$        | 0,774         | 0,166        | Valid      |
| $X_{1.8}$        | 0,784         | 0,166        | Valid      |
| $X_{1.9}$        | 0,732         | 0,166        | Valid      |
| $X_{1.10}$       | 0,786         | 0,166        | Valid      |
| $X_{1.11}$       | 0,788         | 0,166        | Valid      |
| $X_{1.12}$       | 0,769         | 0,166        | Valid      |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Melihat hasil tabel 2 dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,166 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan Kepemimpinan Strategis valid karena semua item rhitung lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga Kepemimpinan Stategis layak dijadikan variabel  $X_1$  dalam penelitian ini dan dapat dilanjutkan untuk uji berikutnya.

**Tabel 3. Uji Validitas Instrument Komitmen Organisasi ( $X_2$ )**

| Butir Pertanyaan | Nilai rhitung | Nilai rtabel | Keterangan |
|------------------|---------------|--------------|------------|
| $X_{2.1}$        | 0,788         | 0,166        | Valid      |
| $X_{2.2}$        | 0,800         | 0,166        | Valid      |
| $X_{2.3}$        | 0,799         | 0,166        | Valid      |
| $X_{2.4}$        | 0,780         | 0,166        | Valid      |
| $X_{2.5}$        | 0,825         | 0,166        | Valid      |
| $X_{2.6}$        | 0,752         | 0,166        | Valid      |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026).

Melihat hasil tabel 3. dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,166 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan Pengembangan SDM valid karena semua item rhitung lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan demikian, Pengembangan SDM dapat digunakan sebagai variabel  $X_2$  dalam penelitian ini dan dapat dilanjutkan untuk uji berikutnya.

**Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja ( $X_3$ )**

| Butir Pertanyaan | Nilai rhitung | Nilai rtabel | Keterangan |
|------------------|---------------|--------------|------------|
| $X_{3.1}$        | 0,815         | 0,166        | Valid      |
| $X_{3.2}$        | 0,838         | 0,166        | Valid      |
| $X_{3.3}$        | 0,804         | 0,166        | Valid      |
| $X_{3.4}$        | 0,806         | 0,166        | Valid      |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026).

Melihat hasil tabel 4. dan dengan membandingkan rhitung terhadap rtabel sebesar 0,166 maka hasil yang diperoleh adalah seluruh pernyataan pada instrumen Lingkungan Kerja dinyatakan valid, karena semua nilai rhitung lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

## 2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, karena instrumen penelitian ini berupa angket dengan skala bertingkat. Rumus *Cronbach's Alpha* ditunjukkan sebagai berikut:

Jika nilai  $Alpha > 0,700$  artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika  $Alpha > 0,700$  ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau ada pula jika  $Alpha < 0,700$  maka reliabilitasnya rendah. Jika  $Alpha$  rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel (Sugiyono, 2020). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.9 Sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

| Varibel        | Cronbach's Alpha | Batasan | Keterangan |
|----------------|------------------|---------|------------|
| Y              | 0,863            | 0,700   | Reliabel   |
| X <sub>1</sub> | 0,940            | 0,700   | Reliabel   |
| X <sub>2</sub> | 0,882            | 0,700   | Reliabel   |
| X <sub>3</sub> | 0,829            | 0,700   | Reliabel   |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil tabel 5. menunjukkan bahwa seluruh variabel, baik independen maupun dependen, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,700. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel, yang mengindikasikan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur variabel-variabel penelitian.

#### b. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, pengujian asumsi klasik dilakukan melalui Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas. Hasil pengujian tersebut disajikan sebagai berikut:

##### 1) Uji Normalitas

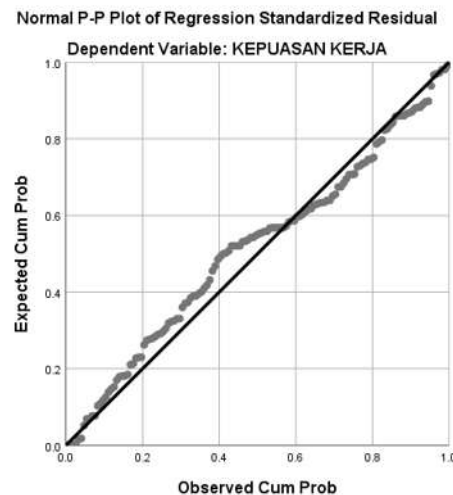
Bertujuan untuk menilai apakah dalam model regresi, baik variabel terikat maupun variabel bebas, memiliki distribusi normal. Normalitas diuji berdasarkan residual data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, residual dianggap berdistribusi normal; sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, residual dianggap tidak berdistribusi normal. Selain itu, data dinyatakan normal jika histogram residual menunjukkan distribusi normal dan *PP plot* membentuk garis diagonal.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                |                        |
|----------------------------------------------------|----------------|------------------------|
|                                                    |                | Unstandarized Residual |
| N                                                  |                | 140                    |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | .0000000               |
|                                                    | Std. Deviation | 2.73258013             |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | .075                   |
|                                                    | Positive       | .046                   |
|                                                    | Negative       | -.075                  |
| Test Statistic                                     |                | .075                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | .051 <sup>c,d</sup>    |
| 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 oleh peneliti (2026)

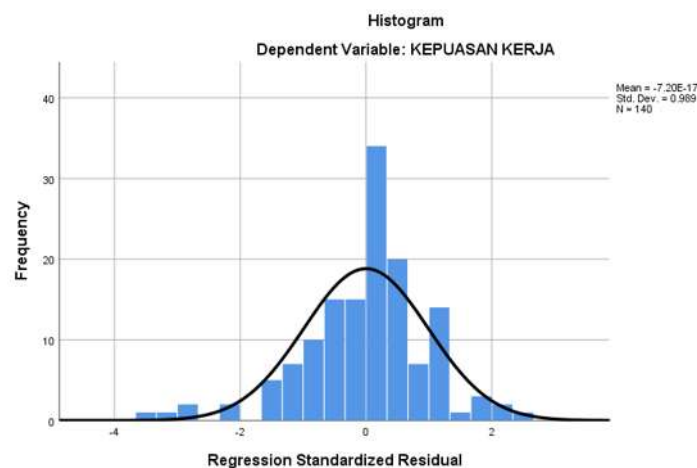
Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,51. Karena nilai tersebut melampaui ambang batas 0,05, Maka hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran data residual bersifat normal.



Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan uji normalitas dilihat dari grafik 4.5 memperlihatkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Pola penyebaran ini mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki residu yang terdistribusi secara normal.



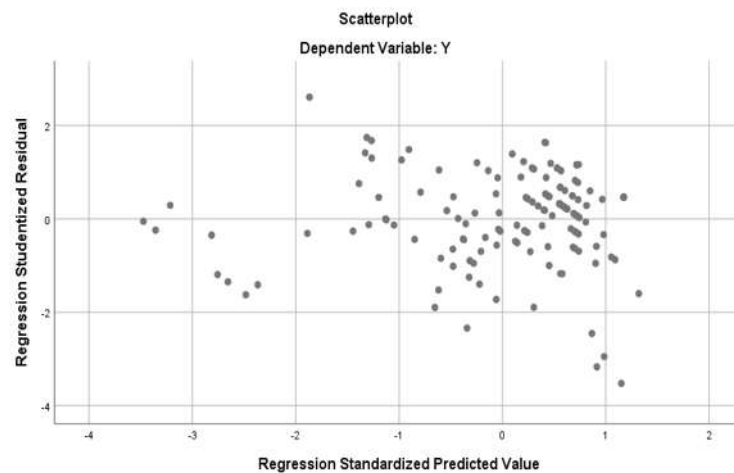
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan uji normalitas dilihat dari grafik 4.6 bahwa sebaran data pada Histogram membentuk pola yang mengikuti garis diagonal kurva normal. kondisi ini membuktikan bahwa nilai residual penelitian berdistribusi normal.

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mendeteksi adanya penyimpangan dari asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu ketidaksamaan varians residual pada seluruh observasi dalam model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas, atau dengan kata lain, varians residual dari setiap observasi harus sama. Jika residual memiliki varians yang seragam, kondisi ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika varians residual berbedabeda, kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas. Salah satu metode untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam model regresi linear berganda adalah melalui grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual error (SRESID). Apabila tidak terdapat pola tertentu dan titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil Uji Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan gambar 4.3 hasil uji heteroskedastisitas melalui tampilan *scatterplot* pada Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur. Selain itu, sebaran data berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas, sehingga memenuhi syarat asumsi klasik.

### 3) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Metode yang umum digunakan dalam pengujian ini adalah dengan memperhatikan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Model regresi dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model               | Collinearity Statistics |       |
|---------------------|-------------------------|-------|
|                     | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)        |                         |       |
| Budaya Organisasi   | .133                    | 7.513 |
| Komitmen Organisasi | .114                    | 8.788 |
| Lingkungan Kerja    | .261                    | 3.831 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 7. diatas, menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang lebih kecil dari 10, yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 7,513. Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 8,788. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 3,831. Sejalan dengan itu, nilai *Tolerance* ketiga variabel tersebut juga lebih besar dari 0,10. Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,133. Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,114. Lingkungan Kerja sebesar 0,261. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa tidak terdapat hubungan linier yang sempurna antar variabel independen, sehingga model regresi ini bebas dari masalah multikolinearitas.

### c. Metode Analisis Data

#### 1) Analisis Regresis Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Y) yang dihubungkan dengan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12556>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig. |
| 1 (Constant)              | 3.254                       | 1.212      |                           | 2.685  | .008 |
| Budaya Organisasi         | .539                        | .067       | 1.035                     | 8.096  | .000 |
| Komitmen Organisasi       | -.098                       | .138       | -.098                     | -.711  | .478 |
| Lingkungan Kerja          | -.194                       | .133       | -.133                     | -1.458 | .147 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,254 + 0,539X_1 - 0,098X_2 - 0,194X_3$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta  $\alpha = 3,254$  adalah nilai konstanta regresi. Nilai konstanta tersebut mempunyai arti bahwa apabila nilai X (Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja) sama dengan 0 (nol) atau konstan (tetap), maka nilai Y (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 3,254. Dengan kata lain, apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja, maka nilai Kepuasan Kerja sebesar 3,254 poin.
- $b_1 = 0,539$  adalah nilai koefisien regresi dari variabel Budaya Organisasi yang bernilai positif atau memiliki hubungan berlawanan arah. Artinya, apabila Budaya Organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,539 dengan asumsi variabel Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja dianggap tetap. Namun, berdasarkan hasil uji t, variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga pengaruh tersebut signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- $b_2 = -0,098$  adalah nilai koefisien regresi dari variabel Komitmen Organisasi yang bernilai negatif atau memiliki hubungan berlawanan arah. Artinya, apabila Komitmen Organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,098 dengan asumsi variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dianggap tetap. Namun, berdasarkan hasil uji t, variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,478 > 0,05, sehingga pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- $b_3 = -0,194$  adalah nilai koefisien regresi dari variabel Lingkungan Kerja yang bernilai negatif atau memiliki hubungan berlawanan arah. Artinya, apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,194 dengan asumsi variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dianggap tetap. Namun, berdasarkan hasil uji t, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,147 > 0,05, sehingga pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

## 2) Uji Koefisiensi Determinasi

Koefisiensi determinasi berguna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat atau dependen yaitu Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Summary**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .839 <sup>a</sup> | .704     | .698              | 2.763                      |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square atau  $R^2$  sebesar 0,704. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan



Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,704 atau 70,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 29,6% ( $100\% - 70,4\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikan Secara Parsial (Uji  $t$ )

Uji statistik  $t$  pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau terikat. Dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Untuk mengetahui nilai  $t$  statistik tabel ditentukan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$ , dimana  $n$  = jumlah observasi dan  $k$  = jumlah variabel independen. Pada penelitian ini jumlah observasi yang digunakan sebanyak 140 responden dan jumlah variabel independen sebanyak 3 variabel, maka diperoleh  $df = (140-3-1) = 136$ . Berdasarkan titik persentase distribusi  $t$  dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan 136 menunjukkan nilai  $t$  tabel sebesar 1,977.

Tabel 10. Hasil Uji  $t$

| Model               | Coefficients <sup>a</sup>   |                           | Beta  | $t$    | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|--------|------|
|                     | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |       |        |      |
| 1 (Constant)        | 3.254                       |                           |       | 2.685  | .008 |
| Budaya Organisasi   | .539                        | .067                      | 1.035 | 8.096  | .000 |
| Komitmen Organisasi | -.098                       | .138                      | -.098 | -.711  | .478 |
| Lingkungan Kerja    | -.194                       | .133                      | -.133 | -1.458 | .147 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

- Berdasarkan hasil uji  $t$  pada variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,096 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,977). Di samping itu, nilai signifikansi menunjukkan angka 0,000, yang mana lebih kecil dari standar 0,05. Hasil ini memberikan dasar untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , sehingga dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z di Jakarta Selatan.
- Hasil pengujian hipotesis untuk variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,711, yang lebih kecil dibandingkan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,977. Didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,478 yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi memiliki arah pengaruh negatif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z di Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil uji  $t$  untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), ditemukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,458 lebih kecil dibandingkan  $t_{tabel}$  (1,977). Selain itu, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,147 lebih besar dari 0,05 atau  $0,147 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, Lingkungan Kerja memiliki arah pengaruh negatif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z di Jakarta Selatan.

Dari hasil perhitungan uji  $t$  di atas dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,096 > 1,977$ ). Selain itu, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z di Jakarta Selatan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian [19] yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [20] dan [21] yang sama-sama menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin menguatkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya, apabila budaya organisasi yang diterapkan kurang baik, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga dapat mengalami penurunan. Budaya organisasi yang mendukung, terbuka, adaptif, serta memberikan nilai dan norma kerja yang positif dapat menciptakan rasa nyaman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi merupakan variabel yang tepat untuk diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi merupakan variabel yang memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z di Jakarta Selatan. Artinya, kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan mampu menerapkan budaya organisasi yang baik, seperti membangun nilai-nilai organisasi yang positif, menciptakan komunikasi yang terbuka, mendorong kerja sama antarpegawai, serta memberikan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri karyawan. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,711 < 1,977$ ). Selain itu, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,478 lebih besar dari 0,05 ( $0,478 > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Generasi Z di Jakarta Selatan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh [19] yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [22] yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Namun, Komitmen Organisasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga temuan penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian [23] yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Temuan penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian [24] yang menemukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut diduga dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik responden, objek penelitian, sektor organisasi, serta kondisi organisasi yang menjadi lokasi penelitian.

Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah hubungan negatif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, sehingga tidak dapat disimpulkan bahwa peningkatan komitmen organisasi akan menurunkan kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan Generasi Z dalam penelitian ini diduga lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, maupun kesempatan pengembangan karier.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi Kepuasan Kerja pada karyawan Generasi Z di Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan belum tentu meningkatkan kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan Generasi Z dalam penelitian ini kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti budaya organisasi yang mendukung, lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan untuk berkembang dalam bekerja, maupun faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini juga menunjukkan bahwa dibandingkan dengan komitmen organisasi, budaya organisasi memiliki peran yang lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Jakarta Selatan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap faktor-faktor yang terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, tanpa mengesampingkan pentingnya membangun komitmen organisasi dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1,458 < 1,977$ ). Selain itu, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,147 lebih besar dari 0,05 atau  $0,147 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Generasi Z di Jakarta Selatan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh [25] yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [26] yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Namun, Lingkungan Kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian [27] yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Temuan penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian [28] yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut diduga dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik responden, objek penelitian, sektor organisasi, serta kondisi organisasi yang menjadi lokasi penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dalam penelitian ini belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Jakarta Selatan. Dengan demikian, baik atau buruknya lingkungan kerja yang dirasakan karyawan belum tentu

menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan Generasi Z lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, maupun faktor-faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, lingkungan kerja bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Jakarta Selatan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi Kepuasan Kerja pada karyawan Generasi Z di Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan belum tentu meningkatkan kepuasan kerja mereka secara signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan Generasi Z dalam penelitian ini kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti budaya organisasi, kompensasi, kesempatan untuk berkembang, maupun faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, perusahaan perlu tetap menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, namun juga perlu memberikan perhatian terhadap faktor-faktor lain yang terbukti lebih berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan Generasi Z.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda melalui SPSS, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z di Jakarta Selatan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Generasi Z. Sementara itu, Komitmen Organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga komitmen organisasi belum mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini. Selain itu, Lingkungan Kerja juga menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, yang mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja belum menjadi faktor yang cukup kuat dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Jakarta Selatan.

#### Referensi

- [1] A. Pratiwi, E. P. Rahmadani, and N. M. Anjani, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Work Life Balance Karyawan pada Generasi Z di Bekasi," *CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, vol. 4, no. 4, pp. 368–378, Nov. 2024, doi: 10.55606/cemerlang.v4i4.3385.
- [2] A. A. Mahardika, T. Ingarianti, and Uun Zulfiana, "Work-life balance pada karyawan generasi Z," *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, vol. 1, no. 1, pp. 1–16, Dec. 2022, doi: 10.58959/cjss.v1i1.8.
- [3] S. Edwina, "Hubungan antara Budaya Organisasi dan Mindfulness terhadap Work Life Balance pada Karyawan Generasi Z," *Jurnal Pendidikan Indonesia*, vol. 5, no. 9, Sep. 2024, doi: 10.59141/japendi.v5i9.3302.
- [4] L. N. Nabila, F. P. Utama, A. A. Habibi, and I. Hidayah, "Aksentuasi Literasi pada Gen-Z untuk Menyiapkan Generasi Progresif Era Revolusi Industri 4.0," *Journal of Education Research*, vol. 4, no. 1, pp. 27–36, 2023.
- [5] T. F. Panggabean and P. A. Satwika, "MEMAHAMI KETERKAITAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN LOYALITAS KERJA PADA GENERASI Z," *Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi*, vol. 22, no. 1, pp. 1–7, 2024.
- [6] F. Awalia and Z. Zulkarnaini, "Memahami Pola Perilaku Generasi Z di Era Digital," *Jurnal Teknologi dan Sains Modern*, vol. 2, no. 1, pp. 15–25, Feb. 2025, doi: 10.69930/jtsm.v2i1.251.
- [7] T. Nofitasari, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)," 2021.
- [8] K. G. H. N. Wibowo, Nirmala, and H. Setiawan, "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN TAMAN WISATA PENDIDIKAN PURBASARI PANCURAN MAS PURBALINGGA," *Prosiding Nasional 2024*, pp. 365–375, 2024.
- [9] A. D. Wajdi, Chamariyah, and Subijanto, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Indomaret Sumenep," *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, vol. 4, no. 1, pp. 515–524, Jul. 2025, doi: 10.30640/jumma45.v4i1.4785.
- [10] M. D. Gunawan and E. A. Syarifuddin, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA LAPAS KELAS IIA LHOKEUMAWE," *IndOmera*, vol. 5, no. 10, pp. 81–90, Sep. 2024, doi: 10.55178/idm.v5i10.475.
- [11] D. D. Juliawati, P. A. Anastasyiah, A. H. Cindy, and W. Windasari, "Membangun Budaya Organisasi yang Positif untuk Mendukung Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan," *MAMEN: Jurnal Manajemen*, vol. 3, no. 2, pp. 109–120, Apr. 2024, doi: 10.55123/mamen.v3i2.3471.
- [12] S. Akmal and R. Raisnaiyah, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT GAMPONG (DPMG) KABUPATEN PIDIE," *Jurnal Sains Riset*, vol. 10, no. 2, pp. 114–139, Sep. 2020, doi: 10.47647/jsr.v10i2.276.
- [13] B. M. Sitorus and A. Guspa, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bank Gen-Z Di Kota Padang," *CAUSALITA : Journal of Psychology*, vol. 3, no. 1, pp. 69–73, Jul. 2025, doi: 10.62260/causalita.v3i1.442.
- [14] S. A. Fironika and R. Marginingsih, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Juanda Group," *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, vol. 1, no. 6, pp. 112–122, Oct. 2023, doi: 10.61132/lokawati.v1i6.341.
- [15] I. K. Alam and M. Wanialisa, "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor," *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, vol. 4, no. 2, pp. 172–180, 2021.

- [16] A. R. P. Avriany and S. M. Rachmah, "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi Kasus: PT XYZ)," *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, vol. 4, no. 1, pp. 381–393, Jun. 2025, doi: 10.56910/jumbiwira.v4i1.2679.
- [17] R. Arianti, A. Nuryadin, and N. Latif, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros," *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 1, pp. 47–59, Jan. 2025, doi: 10.61132/maeswara.v3i1.1523.
- [18] J. Firjatullah, C. W. Wolor, and Marsofiyati, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 1–10, 2023.
- [19] E. J. Prasetyo, S. L. Ratnasari, and L. Hakim, "ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN," *JURNAL DIMENSI*, vol. 9, no. 2, pp. 186–201, Jun. 2020, doi: 10.33373/dms.v9i2.2531.
- [20] L. Damera and S. Ekawati, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta," *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 4, no. 2, p. 417, Apr. 2022, doi: 10.24912/jmk.v4i2.18241.
- [21] J. Renaldo and K. W. Andani, "PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA GOJEK," *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 4, no. 4, pp. 947–954, 2022.
- [22] R. Winata and M. Ie, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN," *Serina: Jurnal Serina Ekonomi dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 85–94, 2024.
- [23] M. A. Rosid and I. Darajat, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang)," *Dynamic Management Journal*, vol. 6, no. 2, p. 55, Aug. 2022, doi: 10.31000/dmj.v6i2.6710.
- [24] A. Abdurrohman and S. Purnama, "Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. LG Electronics Indonesia," *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, vol. 5, no. 10, pp. 3993–4000, Oct. 2022, doi: 10.54371/jiip.v5i10.953.
- [25] M. A. M. Saibi and L. Anah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. BPR Syariah Lantabur Tebuirang Jombang," *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, vol. 7, no. 3, Jun. 2025, doi: 10.33752/bima.v7i3.9060.
- [26] Fenianti and M. T. Nawawi, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS TOYOTA DI JAKARTA BARAT," *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 3, pp. 611–618, 2023.
- [27] E. Tirtowaluyo and J. A. Turangan, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo," *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 4, no. 3, pp. 721–730, Aug. 2022, doi: 10.24912/jmk.v4i3.19766.
- [28] W. William and S. Ekawati, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera," *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 4, no. 3, pp. 749–758, Aug. 2022, doi: 10.24912/jmk.v4i3.19769.