

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Niaga Manajemen Citra

Fadhil Ghufron Ramadhan, Hasanah
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
fadhilghufron2003@gmail.com, hasanahfeb45@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dipahami sebagai unsur krusial dalam peningkatan mutu sumber daya manusia serta kinerja organisasi. Namun demikian, masih ditemukan perbedaan tingkat kepuasan kerja karyawan yang dipicu oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja yang belum berjalan secara optimal. Di sisi lain, berbagai penelitian terdahulu memperlihatkan temuan yang belum konsisten mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja. Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian, sehingga studi ini penting dilakukan guna memperoleh bukti empiris terkait pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bersifat kausal. Teknik pengambilan sampel dilakukan melalui metode penentuan sampel berdasarkan jumlah populasi yang diteliti, sehingga diperoleh sebanyak 46 responden sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat, ditopang oleh nilai-nilai kerja yang jelas dan dipahami secara bersama, serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja melalui penguatan budaya organisasi dan perbaikan lingkungan kerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset strategis yang sangat penting untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi dan meningkatkan daya saingnya di pasar. Kemampuan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh dedikasi, motivasi, dan kualitas kinerja staf, selain ketersediaan modal dan teknologi. Kepuasan kerja, yang menunjukkan sikap dan persepsi positif seseorang terhadap pekerjaannya, adalah faktor penting dalam hal ini. Robbins & Judge (2019) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif dan menyenangkan yang muncul sebagai hasil evaluasi individu terhadap pekerjaan maupun pengalaman kerja yang dijalannya. Selain meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja yang tinggi juga mendorong loyalitas dan mengurangi tingkat pergantian staf (Mathis & Jackson, 2011).

Tanda utama dari manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah kepuasan kerja. Pekerja yang puas akan secara aktif berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, menunjukkan rasa memiliki terhadap perusahaan, dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, pekerja yang tidak puas sering menunjukkan kebiasaan yang tidak produktif, seperti kurangnya antusiasme terhadap pekerjaan mereka, peningkatan ketidakhadiran, atau bahkan keinginan untuk berhenti. Menurut Hasibuan (2016), kepuasan kerja adalah salah satu faktor strategis yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi secara keseluruhan karena sumber daya manusia merupakan fondasi utama suatu organisasi.

Fenomena kepuasan kerja di wilayah Provinsi Banten menunjukkan situasi yang beragam di beberapa sektor industri. Menurut beberapa penelitian, tingkat kepuasan kerja karyawan di Banten terus terhambat oleh masalah

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Niaga Manajemen Citra

gaji, komunikasi, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Temuan penelitian yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja di wilayah Banten adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di Wilayah Banten Tahun 2020–2024

NO	Peneliti	Tahun	Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Deviyantoro dkk.	2017	Perusahaan surat kabar lokal di Banten	Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, komunikasi interpersonal, dan gaya kepemimpinan dengan kontribusi sebesar 58%.
2	Jaka Dharma Surya	2023	Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Banten	Model simultan memiliki $R^2=45,8\%$; kepuasan kerja tidak signifikan secara parsial, tetapi signifikan bersama lingkungan kerja.
3	Aldi Nurrahman & Mulyaningrum	2023	Sekretariat Daerah Provinsi Banten	Kontribusi simultan 84,8% terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh dominan sebesar 64,4% sedangkan work-life balance sebesar 20,0%.

(Sumber: Deviyantoro et al., 2017; Nurrahman & Mulyaningrum, 2023; Surya, 2023)

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja di wilayah Banten memiliki karakteristik yang bervariasi di berbagai industri. Hal ini didukung oleh sejumlah penelitian lain, seperti Deviyantoro et al (2017), yang menemukan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi berkontribusi sebesar 58% terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian Surya (2023) di BPS Banten menunjukkan nilai R^2 sebesar 45,8%, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan loyalitas karyawan. Selanjutnya, penelitian Nurrahman dan Mulyaningrum (2023) menemukan bahwa keseimbangan kerja-hidup dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sebesar 84,8%. Hasil-hasil ini menyoroti bahwa faktor non-finansial mendominasi dalam menentukan kepuasan kerja di sektor publik Banten.

Fenomena tersebut juga dapat diamati pada PT Niaga Manajemen Citra di Tangerang Selatan, perusahaan yang bergerak di bidang properti dan jasa pelatihan sumber daya manusia. Meskipun perusahaan memperoleh penilaian kepuasan kerja sebesar 4,0 dari 5 berdasarkan ulasan karyawan di Glassdoor dan JobStreet (2024), masih terdapat sejumlah permasalahan yang dirasakan karyawan, khususnya terkait beban kerja yang tinggi, peluang pengembangan karier yang terbatas, serta kompensasi yang belum sepenuhnya sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan.

Tabel 2. Gambaran Fenomena Kepuasan Kerja di PT. Niaga Manajemen Citra

No	Aspek yang Diamati	Kondisi Saat ini	Sumber Informasi
1	Hubungan Antar Rekan Kerja	Baik dan Kolaboratif	Review karyawan (JobStreet, 2024)
2	Beban Kerja	Cukup Tinggi dan Menantang	Review karyawan (JobStreet, 2024)
3	Kompensasi dan Tunjangan	Belum Sesuai Ekspektasi Sebagian Karyawan	Review karyawan (JobStreet, 2024)
4	Kesempatan Pengembangan Karier	Terbatas	Review karyawan (JobStreet, 2024)

(Sumber: JobStreet, 2024)

Kondisi tersebut menggambarkan bahwa walaupun hubungan kerja antarkaryawan tergolong baik, masih terdapat beberapa aspek yang berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja. Jika hal ini dibiarkan tanpa adanya perbaikan, maka dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya stres kerja, serta tingginya turnover karyawan.

Budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Rivai dan Junani Sagala (2011) mendefinisikan budaya organisasi mencerminkan kumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang disepakati bersama dan memengaruhi cara anggota organisasi berperilaku dan berinteraksi. Budaya organisasi yang positif mendorong rasa memiliki, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta menciptakan hubungan yang harmonis di tempat kerja. Penelitian Gallup (2023) mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja pada perusahaan dengan budaya organisasi yang adaptif lebih tinggi hingga 23% dibandingkan perusahaan yang belum memiliki budaya organisasi yang kuat.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berperan signifikan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, dan keamanan, tetapi juga aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, serta kebijakan perusahaan yang adil dan transparan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan dan rasa aman bagi karyawan, sehingga meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja, terdapat berbagai variabel lain yang turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Pertama, kompensasi, yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Kedua, motivasi kerja, yang menggambarkan dorongan internal individu dalam upaya mencapai target serta tujuan organisasi. Ketiga, kepemimpinan, di mana penerapan gaya kepemimpinan yang suportif dan komunikatif mampu menciptakan iklim kerja yang positif serta meningkatkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Renaldo & Andani (2022) menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat serta bersifat partisipatif memberikan pengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja. Di sisi lain, penelitian Hamsal (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, Sopian (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, penelitian Imam (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Temuan-temuan tersebut menjadi landasan penting bagi dilakukannya penelitian lanjutan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja, khususnya pada konteks PT Niaga Manajemen Citra. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelatihan dan pengelolaan properti, PT Niaga Manajemen Citra perlu memberikan perhatian serius terhadap berbagai faktor yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penerapan budaya organisasi yang baik serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja sekaligus memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif guna menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Data penelitian bersumber dari data primer yang diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada karyawan PT Niaga Manajemen Citra.

Adapun populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Niaga Manajemen Citra yang berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode sensus atau sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden dalam penelitian ini.

Tabel 3. Score Item Instrumen Menggunakan Skala Likert

No	Keterangan	Score
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4

3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Tabel 3. memperlihatkan bahwa instrumen penelitian ini menggunakan skala likert 1-5.

Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Seluruh proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,742	0,291	Valid
Instrumen 2	0,749	0,291	Valid
Instrumen 3	0,806	0,291	Valid
Instrumen 4	0,872	0,291	Valid
Instrumen 5	0,883	0,291	Valid
Instrumen 6	0,527	0,291	Valid
Instrumen 7	0,677	0,291	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y), sebagaimana tercantum pada Tabel 4, memperoleh nilai r tabel 0,291. Dengan demikian, keempat indikator pernyataan dinyatakan valid untuk keperluan penelitian ini.

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X1)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,815	0,291	Valid
Instrumen 2	0,869	0,291	Valid
Instrumen 3	0,866	0,291	Valid
Instrumen 4	0,853	0,291	Valid
Instrumen 5	0,723	0,291	Valid
Instrumen 6	0,724	0,291	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Hasil uji validitas pada variabel budaya organisasi (X1), sebagaimana tercantum pada Tabel 5, memiliki nilai r tabel 0,291. Dengan demikian, keempat butir pernyataan tersebut dapat dikategorikan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,580	0,291	Valid
Instrumen 2	0,796	0,291	Valid
Instrumen 3	0,696	0,291	Valid
Instrumen 4	0,666	0,291	Valid
Instrumen 5	0,775	0,291	Valid
Instrumen 6	0,701	0,291	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja (X2), sebagaimana tercantum dalam Tabel 6, memiliki nilai r tabel 0,291. Dengan demikian, keempat butir pernyataan dapat dikategorikan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

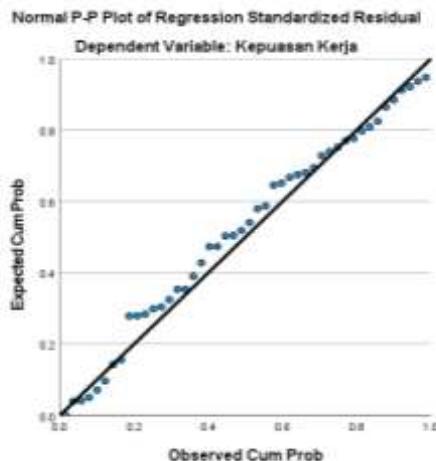
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,873	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,894	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,789	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

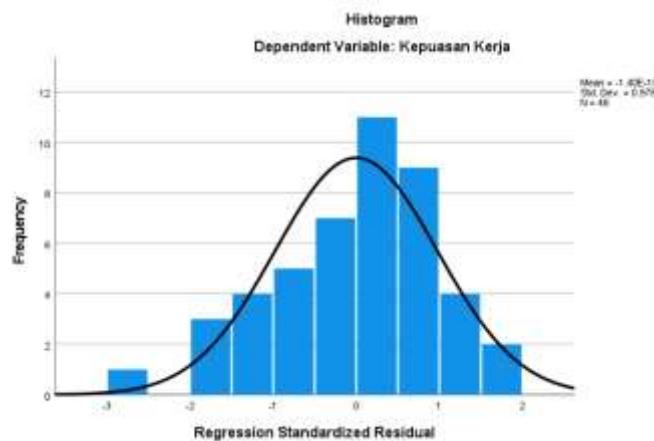
Hasil uji reliabilitas sebagaimana tercantum pada Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha (α) > 0,60, sehingga variabel-variabel tersebut dapat dikategorikan reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plots
Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Normal P-P Plot pada Gambar 1, titik-titik data terlihat tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, yang menandakan bahwa data residual pada model regresi mendekati distribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas dalam penelitian ini dapat dianggap terpenuhi.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram
Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan histogram pada Gambar 2, terlihat bahwa data residual membentuk pola bell-shaped yang simetris di sekitar nilai tengah, yang mengindikasikan sebaran data mendekati distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

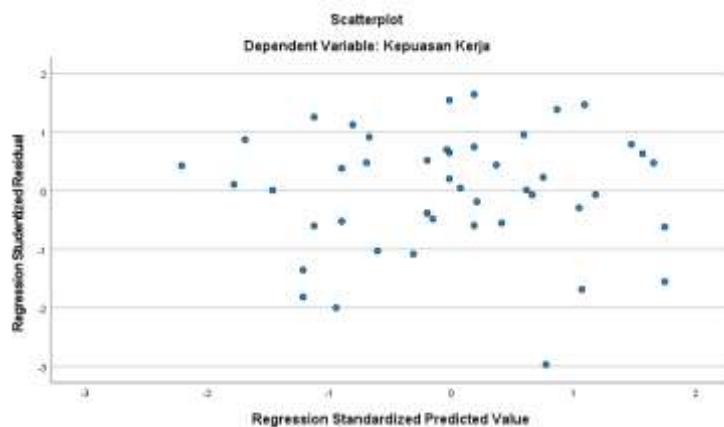
Model	Coefficientsa						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.437	2.511			.174	.863		
Budaya Organisasi	.781	.128	.661		6.092	.000	.490	2.040
Lingkungan Kerja	.348	.144	.261		2.410	.020	.490	2.040

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.

Hasil uji multikolinearitas sebagaimana tercantum pada Tabel 8 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki Tolerance 0,490 ($> 0,10$) dan VIF 2,040 (< 10), menandakan tidak adanya multikolinearitas. Variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Tolerance 0,490 dan VIF 2,040 juga tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Hasil uji heteroskedastisitas sebagaimana tampak pada Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik scatterplot tersebar acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik melebar, menyempit, maupun bergelombang. Titik-titik ini juga berada di atas dan di bawah sumbu X, yang menandakan bahwa tidak ada pola hubungan antara residual dan nilai prediksi. Dengan demikian, varians residual antar pengamatan konstan (homoskedastis) dan model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	.437	2.511	.174	.863
	Budaya Organisasi	.781	.128	.661	.000
	Lingkungan Kerja	.348	.144	.261	.020

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi:

$$Y = 0,437 + 0,781 X_1 + 0,348 X_2 + \varepsilon$$

Konstanta (a) sebesar 0,437 menunjukkan bahwa apabila variabel independen, yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), bernilai nol, maka nilai variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja (Y), adalah 0,437.

Koefisien β_1 sebesar 0,781 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Budaya Organisasi (X_1) akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,781 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hal ini menegaskan adanya hubungan positif antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja, di mana semakin tinggi tingkat budaya organisasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, koefisien β_2 sebesar 0,348 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Lingkungan Kerja (X_2) akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,348 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hubungan positif ini menandakan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Gambar 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.740	2.259
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Gambar 4 memperlihatkan nilai R-Square 0,752, yang menandakan bahwa pengaruh gabungan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan mencapai 75,2%, sedangkan sisanya sebesar 24,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 9. ringkasan uji parsial dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 6,092 melebihi t_{tabel} 2,016 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Niaga Manajemen Citra. Artinya, peningkatan budaya organisasi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka dalam melaksanakan tugas.

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,410 > t_{tabel} 2,016$ dengan signifikansi $0,020 < 0,05$. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	665.458	2	332.729	65.182	.000b
	Residual	219.499	43	5.105		
	Total	884.957	45			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Hasil uji F sebagaimana tercantum pada Tabel 10 menunjukkan F hitung 65,182, lebih besar dari Ftabel 3,21, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menilai pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian lanjutan dapat mempertimbangkan penambahan variabel independen lain, misalnya motivasi, serta penerapan pendekatan *mix-method* kuantitatif dan kualitatif.

Referensi

1. Deviantoro, D., Wahyudin, W., & Amarul, A. (2017). Analisis Kepuasan Kerja Implikasinya Pada Intensi Turnover Pegawai Surat Kabar Harian Lokal di Banten. *Seminar Nasional Riset Terapan*.
2. Gallup. (2023). *State of the Global Workplace Report 2023*. <https://www.gallup.com/>
3. Glassdoor. (2024). *Review perusahaan PT Niaga Manajemen Citra*. <https://www.glassdoor.com/>
4. Hamsal. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *Jurnal Inovasi Bisnis dan AKuntansi*, 2, 15–29.
5. Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
6. Imam, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(8).
7. JobStreet. (2024). *Laporan kepuasan kerja karyawan Asia Tenggara 2024*.
8. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management (13th ed.)*. South-Western Cengage Learning.
9. Nurrahman, A., & Mulyaningrum. (2023). Pengaruh Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Provinsi Banten. *Universitas Pasundan*.
10. Renaldo, J., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra Gojek (Tangerang). *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(4).
11. Rivai, V., & Junani Sagala, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.

12. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi* (Edisi 17). Salemba Empat.
13. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
14. Sopian. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2793–2798.
15. Surya, J. D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Loyalty di Badan Pusat Statistik Banten. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4.