

THE INFLUENCE OF PHYSICAL ENVIRONMENT, NON-PHYSICAL ENVIRONMENT, WORK CULTURE, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION

Seno Saputra¹, Feti Fatimah², Jekti Rahayu³.

^{1,2,3} Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

Email: cakseno839@gmail.com, fetifatimah@unmuhjember.ac.id, jektirahayu@unmuhjember.ac.id

Artikel History:

Artikel masuk: 15/01/2024

Artikel revisi: 27/04/2024

Artikel diterima: 30/04/2024

Keywords:

Physical Environment, Non-Physical Environment, Work Culture, Transformational Leadership Style, Employee Job Satisfaction.

ABSTRAK

Tujuan utama penelitian ini ialah guna memahami bagaimana berbagai aspek budaya tempat kerja, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, dan kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja pekerja. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel-variabel tersebut. Penelitian secara khusus bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana budaya kerja, faktor lingkungan non fisik, keadaan lingkungan fisik, dan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV Dira Kencong Shopping Center and Waterpark di Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ciri-ciri tersebut di atas ada juga seberapa besar pengaruhnya atas variabel kepuasan kerja karyawan CV di Dira Kencong Shopping Center and Waterpark Jember. Hal ini dilakukan dengan menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif. Hasilnya 3 variabel transformasional secara bersama-sama.

ABSTRACT

This study's main goal is to find out how different aspects of the workplace culture, both tangible and intangible, and transformational leadership affect workers' job satisfaction. This study uses a quantitative methodology to investigate the connections and influences between these variables. The study specifically aims to evaluate how work culture, non-physical environmental factors, physical environmental circumstances, and transformational leadership style affect employees' job satisfaction at CV Dira Kencong Shopping Center and Waterpark in Jember. The research aims to ascertain whether the mentioned characteristics exist and how much of an impact they have on the job satisfaction variable for CV employees at Dira Kencong Shopping Center and Waterpark in Jember. It does this by using quantitative descriptive methodology. The result 3 variable transformational leadership style taken together.



INTRODUCTION

Di era globalisasi, organisasi dihadapkan pada tantangan yang beragam sehingga memerlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilengkapi dengan keterampilan khusus untuk meningkatkan daya saingnya. (Harahap & Khair, 2020).

Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh elemen di sekitar karyawan selama bekerja, sehingga memengaruhi kemampuan mereka untuk memenuhi tanggung jawabnya. (Fitriana & Fadhlia, 2016).

Budaya kerja suatu organisasi dicirikan sebagai pola berulang yang mencakup makna, nilai, dan keyakinan umum serta bertindak sebagai panduan perilaku bagi para anggotanya. Hipotesis di atas menyatakan bahwa budaya kerja terdiri dari rutinitas yang diikuti secara teratur, menekankan kebiasaan-kebiasaan positif dan tidak adanya konsekuensi serius atas penyimpangan (Ali et al., 2022).

Di sisi lain, pola perilaku pemimpin yang konstan dalam interaksinya dengan anggota staf disebut sebagai gaya kepemimpinannya. Kemanjuran gaya kepemimpinan bergantung pada lingkungan perusahaan. Ini memerlukan strategi yang memberikan instruksi, melaksanakan rencana, dan menginspirasi orang. Pemimpin harus memilih dan menggunakan gaya kepemimpinan terbaik saat mengelola anggota staf dalam suatu organisasi (Ni & I, 2021).

Persepsi karyawan tentang seberapa efektif pekerjaan mereka berhubungan dengan apa yang mereka hargai sebagaimana ditentukan oleh hasil usaha mereka menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Guna mewujudkan tingkatan kepuasan kerja yang tinggi diperlukan adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya (Noufal, 2020). Sejumlah penelitian telah dilakukan, seperti yang dilakukan oleh Fitriana &

Fadhlia (2016), Nugrahanti (2016), Septian & Pangestu (2017), Prakriti dkk. (2017), Desnirita (2018), dan Surijadi & Idris (2020), menunjukkan pengaruh signifikan lingkungan fisik juga non-fisik atas kepuasan kerja dalam organisasi. Tujuan utama lingkungan kerja ini adalah untuk membuat seluruh karyawan merasa nyaman dan aman, hal ini sejalan dengan tujuan bisnis strategis perusahaan (Dan et al., 2018). Selanjutnya penelitian oleh (SIBA, 2016), (Prakarti et al., 2017), (Dan et al., 2018), (Noufal, 2020), (Surijadi & Idris, 2020), (Nugrahanti, 2016), (Septian & Pangestu, 2017), (Prakarti et al., 2017), dan (P., Militri, et al., 2022) memberikan kontribusi dengan menduplikasi penelitian sebelumnya yang memberikan hasil yang tidak menentu. Guna menyempurnakan penelitian empiris di lapangan, penelitian ini menggunakan berbagai unit analisis.

Tabel 1. Tabel indikator Kepuasan Kerja Karyawan CV. Dira Kencong Shopping Center and Waterpark Jember Tahun 2022

Indikator Kepuasan	Tahun 2022	Target
Gaji/ Upah (Pay)	75 %	100 %
Pekerjaan	80 %	100 %
Teman sekerja	80 %	100 %
Promosi	70 %	100 %
Atasan	75 %	100 %
Lingkungan kerja	85 %	100 %

Sumber: Perusahaan CV. Dira Kencong Shopping Center and Waterpark Jember. (2022)

Kepuasan kerja karyawan di Pusat Perbelanjaan dan Waterpark CV Dira Kencong di Jember saat ini ada pada bawah rata-rata, atas data yang ditunjukkan pada Tabel 1. Keluhan mengenai penghasilan yang tidak memadai, dimana banyak karyawan merasa tidak memenuhi kebutuhan finansial mereka, merupakan hal yang sangat menonjol. Selain itu, permasalahannya termasuk memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat karyawan, menghadapi tantangan ketika bekerja dengan rekan kerja, peluang yang tidak menarik untuk kemajuan karir melalui promosi, atasan yang menjalankan kepemimpinan yang berwibawa, dan tempat kerja yang tidak nyaman yang tidak mendorong pertumbuhan pribadi.

Tujuan utama penelitian ini ialah guna memahami bagaimana berbagai bagian budaya kerja, faktor lingkungan non fisik, faktor lingkungan fisik, dan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi seberapa bahagia karyawan dalam pekerjaannya.

LITERATURE REVIEW

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan. Pemeliharaan SDM mencakup aspek manajemen kinerja, kebijakan kompensasi, dan upaya untuk menjaga kesejahteraan karyawan. Selanjutnya, pemanfaatan SDM terkait dengan penempatan karyawan sesuai dengan keahlian mereka untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, manajemen SDM juga harus responsif terhadap perubahan dalam budaya kerja dan nilai-nilai organisasi Menurut Edy Sutrisno (2016).

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik memainkan peranan penting atas produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan tata letak ruangan dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021).

Lingkungan Kerja Non Fisik

Meski bersifat non fisik, namun kondisi tersebut dirasakan pekerja (Surijadi & Idris, 2020).

Budaya Kerja

Menurut Robbins (dikutip dalam Ichan Nugraha, 2016), budaya kerja terdiri dari prinsip-prinsip yang menjadi adat istiadat, adat istiadat yang bersumber dari norma agama, peraturan yang menjadi keyakinan, dan tradisi yang bersumber dari orang atau organisasi. Adat dan kebiasaan di tempat kerja merupakan bagian dari budaya kerja suatu organisasi (Indrawan, 2017).

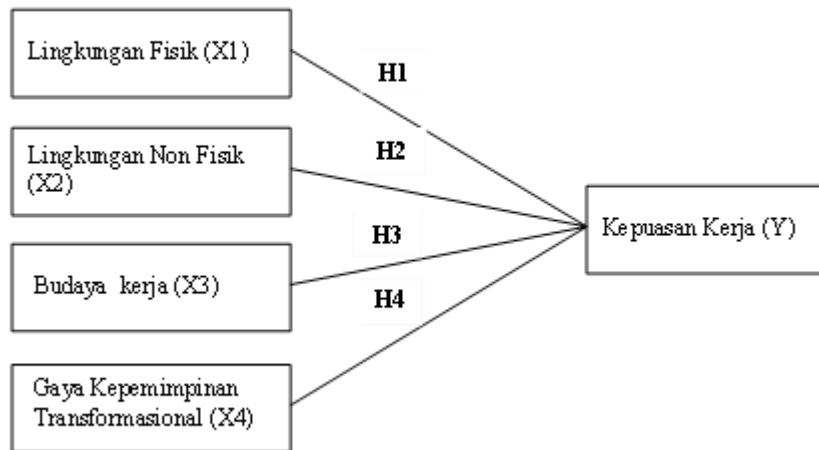
Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pola perilaku teratur seorang pemimpin dalam berurusan dengan anggota staf disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka. Pengaturan organisasi mempengaruhi seberapa efektifnya (Umaru, et al., 2015). Gaya kepemimpinan adalah strategi yang memberikan arahan kepada orang-orang, melaksanakan rencana, dan menginspirasi orang lain (Northouse, 2015).

Kepuasan Kerja Karyawan

Persepsi karyawan mengenai seberapa efektif pekerjaan mereka mencerminkan apa yang mereka hargai, sebagaimana ditentukan oleh hasil usaha mereka, menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah elemen baik yang berasal dari dalam perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri (Noufal, 2020). Wibowo (2015) menegaskan bahwa derajat kebahagiaan dan kesenangan seseorang terhadap pekerjaannya tercermin dari kepuasan kerjanya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

- H1: Terdapat hubungan yang terlihat antara lingkungan fisik dan kepuasan kerja pekerja.
- H2 : Terdapat hubungan yang kuat antara kebahagiaan kerja pada karyawan dengan lingkungan non fisik.
- H3: Terdapat korelasi nyata antara budaya kerja dan kepuasan kerja di kalangan karyawan.
- H4: Terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja di kalangan karyawan dan kepemimpinan transformatif.

METHODS

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif sebagai metodologinya. Peneliti mengumpulkan data melalui instrumen terstruktur seperti survei, kuesioner, atau eksperimen untuk mendapatkan informasi yang dapat diukur secara objektif. Metode penelitian ini memberikan kesempatan untuk generalisasi hasil ke populasi yang lebih luas, dengan mengandalkan analisis statistik untuk menguji hipotesis dan membuat inferensi tentang populasi. Proses penelitian kuantitatif melibatkan perumusan pertanyaan penelitian, desain penelitian, pengembangan instrumen pengumpulan data, pengumpulan data, analisis data menggunakan metode statistik, dan penyajian hasil secara objektif. Kelebihan penelitian kuantitatif mencakup kemampuan untuk menghasilkan data yang dapat diukur, generalisasi hasil, dan mendukung pembuktian empiris. Meskipun demikian, pendekatan ini juga memiliki batasan, seperti kurangnya pemahaman mendalam tentang konteks dan interpretasi

<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

yang lebih luas dari fenomena yang diteliti. (2017:8). Tujuannya memperjelas pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Pusat Perbelanjaan dan Waterpark Dira Kencong di Jember.

RESULTS

Hasil 1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Fisik (X1)	LF1	0,436	0,155	Valid
	LF2	0,410	0,155	Valid
	LF3	0,430	0,155	Valid
Lingkungan Non Fsisik (X2)	LNF1	0,435	0,155	Valid
	LNF2	0,434	0,155	Valid
Budaya Kerja (X3)	BK1	0,432	0,155	Valid
	BK2	0,469	0,155	Valid
	BK3	0,449	0,155	Valid
	BK4	0,434	0,155	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X4)	GKT1	0,394	0,155	Valid
	GKT2	0,424	0,155	Valid
	GKT3	0,443	0,155	Valid
	GKT4	0,421	0,155	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	KKK1	0,441	0,155	Valid
	KKK2	0,428	0,155	Valid
	KKK3	0,423	0,155	Valid
	KKK4	0,485	0,155	Valid
	KKK5	0,500	0,155	Valid
	KKK6	0,404	0,155	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Hasil table yaitu bernilai benar karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yang cocok.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Ket
Lingkungan Fisik (X1)	LF1	0,748	0,6	Reliabel
	LF2	0,751	0,6	Reliabel
	LF3	0,748	0,6	Reliabel
Lingkungan Non Fsisik (X2)	LNF1	0,747	0,6	Reliabel
	LNF2	0,748	0,6	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	BK1	0,747	0,6	Reliabel
	BK2	0,745	0,6	Reliabel
	BK3	0,746	0,6	Reliabel
	BK4	0,753	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X4)	GKT1	0,750	0,6	Reliabel
	GKT2	0,748	0,6	Reliabel
	GKT3	0,747	0,6	Reliabel
	GKT4	0,748	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	KKK1	0,747	0,6	Reliabel
	KKK2	0,749	0,6	Reliabel
	KKK3	0,749	0,6	Reliabel
	KKK4	0,744	0,6	Reliabel
	KKK5	0,743	0,6	Reliabel
	KKK6	0,754	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Data Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha seluruh item pernyataan dianggap kredibel karena semuanya lebih dari 0,6.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,247	2,029		1,601	0,111
	Lingkungan Fisik	0,288	0,107	0,179	2,681	0,008
	Lingkungan Non Fisik	0,510	0,152	0,211	3,346	0,001
	Budaya Kerja	0,695	.327	.519	2,130	0,043
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	0,923	0,113	0,549	8,145	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Analisis linier berganda digunakan sebagai berikut untuk mengevaluasi pengaruh faktor-faktor variabel.

$$Y = 3,247 + 0,228X_1 + 0,510X_2 + 0,695X_3 + 0,923X_4 + e$$

3. Uji Asumsi Klasik

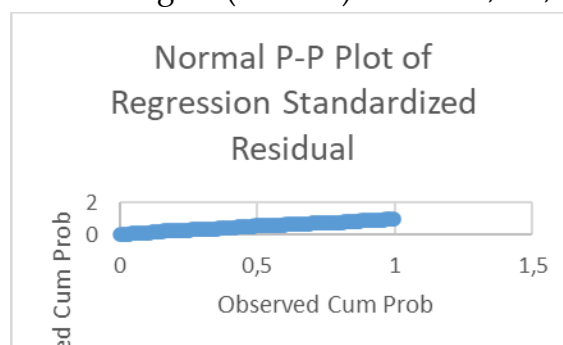
Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	α	Ket
Unstandardized Residual	0.076	0.05	Normal

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Nilai Asymp dihasilkan dari hasil uji normalitas menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov. tanda tangan. (2-tailed) sebesar 0,076, melebihi batas 0,05.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Hasilnya, model regresi berdistribusi normal dan memenuhi syarat normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

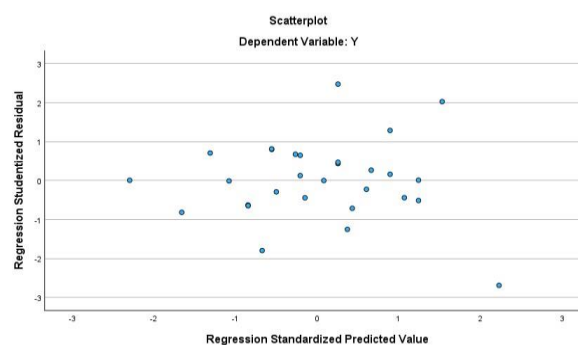
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tol.	VIF
1	(Constant)	3,247	2,029		1,601	0,111		
	Lingkungan Fisik	0,288	0,107	0,179	2,681	0,008	0,773	1,2
	Lingkungan Non Fisik	0,510	0,152	0,211	3,346	0,001	0,866	1,1
	Budaya Kerja	0,695	.327	.519	2,130	0,043	0,684	1,4
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,923	0,113	0,549	8,145	0,000	0,758	1,3

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Kesimpulan tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Hasilnya, kesimpulannya adalah tidak ada heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis Uji T Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,247	2,029		1,601	0,111
	Lingkungan Fisik	0,288	0,107	0,179	2,681	0,008
	Lingkungan Non Fisik	0,510	0,152	0,211	3,346	0,001
	Budaya Kerja	0,695	.327	.519	2,130	0,043
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,923	0,113	0,549	8,145	0,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan						

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Pengaruh variabel lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja karyawan

Dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 2,681 yang melebihi nilai t kritis sebesar 1,655 dari t table. Hasil CV. Pusat Perbelanjaan Dira Kencong dan Waterpark di Jember mempunyai pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Ho ditolak, Ha disetujui.

Pengaruh Variabel Lingkungan Yang Bukan Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai t hitung yang dihitung dengan SPSS sebesar 3,346 melampaui nilai t kritis sebesar 1,655. Nilai p-value variabel lingkungan non fisik (X2) sebesar 0,001 berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hasilnya berpengaruh.

Pengaruh Faktor Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai t hitung sebesar 3,346 yang diperoleh dari perhitungan SPSS melebihi nilai t kritis sebesar 1,655 dari t tabel. Hasilnya ada dampak positif.

Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan Dipengaruhi oleh Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Perhitungan SPSS menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,145, jauh lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,655. Hasilnya ada pengaruh signifikan dan positif.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	.929a	.863	.847	.81520
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, Budaya Kerja				

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Kekuatan penjelas ketiga variabel ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,863. Nilai Adjusted R-Square sebesar 84,7% berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel yang telah disediakan. Implikasinya, keempat variabel independen – variabel budaya kerja (X3), gaya kepemimpinan transformasional (X4), lingkungan non fisik (X2), dan lingkungan fisik (X1) – secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 84,7% terhadap karyawan. kepuasan kerja (Y) pada CV. Pusat Perbelanjaan dan Waterpark Dira Kencong di Jember.

CONCLUSION AND SUGGESTION

Kesimpulan berikut dapat dibuat berdasarkan analisis dan pembahasan yang disajikan di atas: 1). Lingkungan fisik CV. Pusat Perbelanjaan dan Waterpark Dira Kencong di Jember berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. 2). Lingkungan non fisik mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Pusat Perbelanjaan dan Waterpark Dira Kencong di Jember. 3). Faktor budaya kerja pada CV. Pusat Perbelanjaan Dira Kencong dan Waterpark di Jember memberikan pengaruh kebahagiaan kerja pekerja. 4). Di CV. Dira Kencong Shopping Center dan Waterpark Jember, variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan temuan analisis, saran-saran berikut ini ditawarkan: 1). Bagi Pengusaha: Untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, menilai dan meningkatkan fasilitas tempat kerja, menawarkan kesempatan pelatihan, mendorong komunikasi terbuka, dan menerapkan program pengembangan kepemimpinan. 2). Bagi Peneliti Mendatang: Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber berguna bagi peneliti di masa depan yang ingin melihat komponen budaya kerja, lingkungan non fisik, lingkungan fisik, gaya kepemimpinan transformasional, dan kebahagiaan kerja karyawan. 3). Bagi Akademisi: Untuk memahami lebih dalam mengenai dinamika dan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

BIBLIOGRAPHY

- Ali, Hapzi, Istianingsih Sastrodiharjo, and Farhan Saputra. 2022. "Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature Review)." *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1(1): 83-93.
- Fatimah, Siti, and Samsul Hadi. 2021. "Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA NIAGA NASIONAL." *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 1(1): 25.
- Fitriana, Nurul, and Wida Fadhlia. 2016. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KPPN BANDUNG I." *Analisis Kesejahteraan Mustahiq dan Non Mustahiq Perspektif Maqaashidus Syariah v(Syariah Economic, Zakat)*: 1-7.
- Harahap, Dewi Suryani, and Hazmanan Khair. 2020. "Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum* 2(1): 69-88.
- Indrawan, Muhammad Isa. 2017. "Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan." *Journal Abdi Ilmu* 10(2): 1851-58.
- Militri, Selda, Dora Br, and Agus Kusnawan. 2022. "Pengaruh Budaya Kerja Organisasi , Gaya Kepimpinan , Lingkungan Kerja Fisik , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Binakreasi Inti Gemilang." 2(2).
- Noufal, M F. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung." *Jurnal Relevansi* (160100034): 1- 9. <http://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/34>.
- Novriani Gultom, Henny, and Nurmaysaroh. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 1(2): 191-98.
- Nugrahanti, Putri. 2016. "KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)." 40(1): 67-75.
- Pawirosumarto, Suharno, Purwanto Katijan Sarjana, and Rachmad Gunawan. 2017. "The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia." *International Journal of Law and Management* 59(6): 1337-58.
- Prakarti, Riri Septa Dwi, Feti Fatimah, and Wahyu Eko Setianingsih. 2017. "PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UD.COBRA SAKTI BANYUWANGI.."
- Prayogo, Didik. 2019. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Bank Indonesia Perwakilan Provinsi Jambi." *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi* 3(1): 112-14.

- Rafiie, Desi Saputra, Nasir Azis, and Sofyan Idris. 2018. "Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budayakerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat." 2(1): 36-45.
- Septian, Zulfahmi, and Dwi Pangestu. 2017. "(Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 43(1): 157-62.
- Surijadi, Herman, and Yuslan Idris. 2020. "Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 1(1): 14-32.
- Surya, Adelestari, and Nurul Hermina. 2023. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja : Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Sektor Restoran." 23(3): 227-39.