

# Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Mega

<sup>1\*)</sup>Destri Kamaratih dan <sup>2)</sup>Dimas Ari Darmantyo

<sup>1,2)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia  
Email: [destrikama.r@gmail.com](mailto:destrikama.r@gmail.com)

\* corresponding author

Received: April 2024, Accepted: Januari 2025, Published: Juni 2025

**Abstrak** : Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang disebabkan lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Mega. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif Sampel yang digunakan sebanyak 45 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Penelitian ini menggunakan metode uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji koefisien korelasi, analisis regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien Korelasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa 56,0% variasi pada variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya yaitu (100%-56,0% = 44%) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Mega.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dunia perbankan memegang peranan paling krusial terutama dalam bidang perekonomian suatu negara, memegang peran yang signifikan dalam ekonomi sebuah negara, termasuk di Indonesia. Sektor perbankan di Indonesia telah mengalami transformasi yang signifikan dari masa ke masa, mencerminkan progresif ekonomi, kebijakan pemerintahan dan perkembangan teknologi. Pada era globalisasi saat ini, sektor perbankan di Indonesia menghadapi berbagai tantangan dan peluang. Tantangan tersebut adalah peningkatan dari bank – bank asing, perubahan peraturan dan tuntutan untuk adaptasi dengan kemajuan teknologi digital. Selain itu juga, dalam beberapa tahun terakhir, industri perbankan menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Perkembangan teknologi digital telah mengubah lanskap perbankan dan memunculkan tren baru seperti perbankan digital, open banking, dan fintech. Bank-bank dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan ini agar tetap relevan dan kompetitif.

Dalam kegiatan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. (Susetyo, Kusmaningtyas, & Tjahjono, 2014). Menurut Parimita dkk (2013, hal. 258) kepuasan kerja umumnya ditentukan berdasarkan berbagai aspek seperti pekerjaan mereka sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, serta gaji/upah. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek - aspek dirinya saling menunjang, sehingga jika aspek-aspek tersebut tidak menunjang, karyawan akan merasa tidak puas. Pada kenyataannya banyak riset yang telah dilakukan yang menunjukkan ketidakpuasan kerja karyawan di suatu perusahaan. Seperti yang dilansir (detik.com, 2016) bahwa penelitian yang dilakukan oleh platform komunitas online Jobplanet menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan manajemen perusahaan di tempatnya bekerja. Selain itu (Kompas.com, 2018) juga melansir hasil penelitian yang dilakukan oleh *Global Leadership Study* yang menyatakan bahwa 32% karyawan ingin mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat, dan hanya 17% karyawan yang menyatakan puas atas pekerjaannya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi.

### Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega?
2. Apakah Budaya Organisasi Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Bank Mega?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja Fisik

Alex dalam Rusdiana & Zaqiyah, (2022:103) mengatakan lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau aspek yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, musik dan lain sebagainya

Menurut pendapat Sedarmayanti dalam Rahmawati (2014) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana bisa mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik juga dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.

### Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Silitonga (2020:70) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

#### Pencahayaan

Pencahayaan memiliki manfaat yang sangat besar bagi karyawan demi mendapat keselamatan kerja. Sebab itu perlu perhatian adanya cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga membuat pekerjaan akan menjadi lambat dan banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya akan menghasilkan efisiensi yang kurang pada saat melakukan.

#### Suhu Udara

Suhu udara di ruang kerja, adanya aroma yang kurang sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena bisa mengganggu konsentrasi kerja, jika hal tersebut terjadi secara terus-menerus maka akan mempengaruhi kepekaan penciuman. Penggunaan *Air Condition* (AC) yang benar dapat menjadi salah satu cara yang bisa digunakan untuk menghilangkan aroma yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### Kebisingan

Kebisingan di lingkungan kerja dapat disebabkan oleh suara mesin/alat dan suara orang yang berisik. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan memerlukan konsentrasi, maka dari itu suara bising seharusnya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan bisa dilakukan dengan efisien sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### Penggunaan Warna

Penggunaan warna, dekorasi berkaitan dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berhubungan dengan hasil ruang kerja tapi juga dengan mengatur tata letak, warna, perlengkapan dan yang lainnya untuk bekerja.

#### Tata Letak Ruang Kerja

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya. Barang-barang yang diperlakukan dalam ruangan kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan.

#### Keamanan Kerja

Untuk melindungi tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh sebab itu faktor keamanan keberadaannya perlu direalisasikan.

### Budaya Organisasi

Menurut Susanto Dalam Edison dkk (2018) bahwa budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki Bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Adapun pendapat menurut Saripuddin, (2017:3) budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan, organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang di sosialisasikan dan diajarkan kepada

anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

### **Indikator Budaya Organisasi**

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2011:15) dikemukakan ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi. Ketujuh karakter tersebut yaitu:

**Inovasi dan Pengambilan Risiko.**

Inovasi dan mengambil risiko berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.

**Perhatian terhadap Detail**

Perhatian pada rincian berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis dan perhatian kepada rincian.

**Orientasi Hasil**

Orientasi hasil mendeskripsikan sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

**Orientasi Orang**

Orientasi orang menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

**Orientasi Tim**

Orientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu individu.

**Keagresifan**

Agresivitas menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai.

**Stabilitas**

Stabilitas sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

### **Kepuasan Kerja**

Sutrisno (2019:74), kepuasan kerja mengandung arti sebagai berikut menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Luthans dalam Wisudayanti & Mustika (2021) mengemukakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu: Pekerjaan itu sendiri, Pembayaran, Promosi, Kepenyelaaan (Supervisi), Rekan kerja.

### **Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Menurut Mullin dalam Afriyanti dan Susanti (2019:3) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sebagai berikut:

**Faktor Pribadi**

Faktor pribadi mencakup kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia dan orientasi kerja.

**Faktor Sosial**

Faktor sosial mencakup interaksi dengan rekan kerja, kelompok kerja, serta norma-norma yang berlaku di tempat kerja. Selain itu, faktor sosial juga melibatkan kesempatan untuk berinteraksi dan struktur organisasi formal.

**Faktor Budaya**

Faktor budaya melibatkan sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai yang ada dalam suatu kelompok atau masyarakat.

**Faktor Organisasi**

Faktor organisasi meliputi karakteristik pengendalian dan pengawasan, gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi kerja yang ada dalam suatu organisasi.

**Faktor Lingkungan**

Faktor lingkungan meliputi aspek ekonomi, sosial, teknologi, dan pengaruh pemerintah yang mempengaruhi suatu konteks atau kondisi tertentu.

**Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:81) adalah sebagai berikut:

**Pekerjaan Itu Sendiri**

Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut memberikan rasa pencapaian pribadi dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

**Upah/Gaji**

Tingkat kepuasan yang diperoleh dari besarnya upah atau gaji yang diterima, termasuk tunjangan dan bonus.

**Promosi**

Peluang untuk naik jabatan atau mendapatkan posisi yang lebih tinggi di Perusahaan.

**Pengawas**

Kualitas pengawasan yang diterima dari atasan, termasuk dukungan, bimbingan dan umpan balik.

**Rekan Kerja**

kualitas hubungan dengan rekan kerja termasuk Kerjasama, dukungan, dan komunikasi yang baik.

**METODE PENELITIAN**

**Metode Penelitian**

Dalam peneliti menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori, atau hipotesis tentang fenomena yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti menguji pengaruh variabel yang diteliti yaitu pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Populasi dan sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan aktif yang bekerja di Bank Mega. Jumlah karyawan tersebut sebanyak 45 karyawan. Guna menetapkan besaran sampel yang diambil dari populasi, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel

**Teknik pengumpulan data**

Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, perspektif, sikap dan kelompok fenomena sosial. Skala likert adalah variabel yang diukur dan digambarkan sebagai titik awal menyusun sebuah item instrumen dan dapat berupa pertanyaan (Sugiyono, 2021:146). Metode pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Kategori penilaian yang digunakan skala likert adalah 1 — 5 dan penilaian skor masing-masing angka 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Netral), 4 (Setuju), Dan 5 (Sangat Setuju).

**Oprasional variabel**

Operasional variabel pada penelitian ini mendasar pada beberapa referensi yang disertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. dengan demikian peneliti mendeskripsikan operasional variabel sebagai berikut :

**Tabel 1. Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator – indikator	Kode Indikator	Skala
1.	<b>Kepuasan Kerja (Y)</b> Luthans (2021), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Upah/Gaji 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja	1. KK1 2. KK2 3. KK3 4. KK4 5. KK5	Skala <i>Likert</i>

No	Variabel	Indikator – indikator	Kode Indikator	Skala
	seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.			
2.	<b>Lingkungan Kerja Fisik (X1)</b> Sedarmayanti dalam Rahmawati (2014) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana bisa mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.	1. Pencahayaan 2. Suhu Udara 3. Kebisingan 4. Penggunaan Warna 5. Tata Letak Ruang Kerja 6. Keamanan Kerja	1. LKF1 2. LKF2 3. LKF3 4. LKF4 5. LKF5 6. LKF6	Skala <i>Likert</i>
3.	<b>Budaya Organisasi (X2)</b> Ainanur & Tirtayasa, (2018, hal.23) bahwa budaya organisasi adalah pola pikir dan perilaku efektif dan efisien yang diulang terus menerus untuk mencari laba. Tujuan akhir organisasi ialah mencari laba dan meningkatkan nilai tambah ekonomi, semua anggota berpikir dan berperilaku berdasarkan ukuran untung rugi.	1. Inovasi dan Pengambilan Risiko 2. Perhatian terhadap Detail 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi Orang 5. Orientasi Tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas	1. BO1 2. BO2 3. BO3 4. BO4 5. BO5 6. BO6 7. BO7	Skala <i>Likert</i>

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas), analisis koefisien korelasi, persamaan regresi linear berganda, uji hipotesis (uji parsial (Uji t), uji simultan (uji F)) dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah setiap butir pernyataan yang dibuat valid atau tidak. Kuesioner penelitian terdiri dari 30 responden. Butir pernyataan dapat dikatakan valid apabila  $r$ -hitung >  $r$ -tabel. Berikut ini hasil pengujian validitas variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada tabel 2 :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	No	Kode Indikator	<i>r-Product Moment</i> Hitung	<i>r-Product Moment</i> Tabel	Kesimpulan
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>	1	LKF1	0,400	0,361	Valid
	2	LKF2	0,426	0,361	Valid
	3	LKF3	0,558	0,361	Valid
	4	LKF4	0,500	0,361	Valid
	5	LKF5	0,457	0,361	Valid
	6	LKF6	0,566	0,361	Valid
	7	LKF7	0,422	0,361	Valid
	8	LKF8	0,390	0,361	Valid
	9	LKF9	0,365	0,361	Valid
	10	LKF10	0,452	0,361	Valid
	11	LKF11	0,447	0,361	Valid
	12	LKF12	0,451	0,361	Valid
<b>Budaya Organisasi</b>	1	BO1	0,435	0,361	Valid
	2	BO2	0,494	0,361	Valid
	3	BO3	0,396	0,361	Valid

Variabel	No	Kode Indikator	r-Product Moment Hitung	r-Product Moment Tabel	Kesimpulan	
	4	BO4	0,377	0,361	Valid	
	5	BO5	0,394	0,361	Valid	
	6	BO6	0,372	0,361	Valid	
	7	BO7	0,502	0,361	Valid	
	8	BO8	0,462	0,361	Valid	
	9	BO9	0,552	0,361	Valid	
	10	BO10	0,422	0,361	Valid	
	11	BO11	0,399	0,361	Valid	
	12	BO12	0,505	0,361	Valid	
	13	BO13	0,372	0,361	Valid	
	14	BO14	0,422	0,361	Valid	
	Kepuasan Kerja	1	KK1	0,524	0,361	Valid
		2	KK2	0,454	0,361	Valid
		3	KK3	0,532	0,361	Valid
4		KK4	0,451	0,361	Valid	
5		KK5	0,472	0,361	Valid	
6		KK6	0,515	0,361	Valid	
7		KK7	0,438	0,361	Valid	
8		KK8	0,481	0,361	Valid	
9		KK9	0,502	0,361	Valid	
10		KK10	0,487	0,361	Valid	

Sumber: (Data diolah, 2025)

### Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Berikut merupakan hasil pengolahan uji reliabilitas terhadap Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Salah satu syarat agar variabel dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha > 0,60 sebaliknya jika nilai cronbach's alpha < 0,60 maka variabel tidak reliabel.

**Tabel 3. Hasil Uji reabilitas**

No	Variabel	Cronbach' s Alpha	Cut Off Cronbach' Alpha	Kesimpulan
1.	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,642	0,60	Reliabel
2.	Budaya Organisasi(X2)	0,669	0,60	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (Y)	0,639	0,60	Reliabel

Sumber: (Data diolah, 2025)

### Uji asumsi klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang terdistribusi normal atau tidak, sehingga dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan metode OneSample Kolmogrov-Smirnov. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,02960206
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,120
	Negative	-,105
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,110

Sumber: (Data diolah, 2025)

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menemukan adanya korelasi antara variabel independen, dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF (Variance Infaction Factor). Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5 :

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,709	2,518		,679	,501		
	Lingkungan Kerja Fisik	,195	,095	,307	2,052	,046	,446	2,243
	Budaya Organisasi	,342	,101	,505	2,374	,002	,446	2,243

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: (Data diolah, 2025)

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah varians residu tetap konstan atau tidak dalam model regresi dan memastikan hasil analisis regresi. Pengujian uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 6 di berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,934	7,621		-,779	,443
	Lingkungan Kerja Fisik	,011	,081	,027	,137	,892
	Budaya Organisasi	,111	,075	,295	1,494	,147

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: (Data diolah, 2025)

**Uji Linearitas**

Uji linearitas adalah untuk memastikan bahwa asumsi dasar regresi linier terpenuhi, yaitu bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut adalah linier. Jika nilai signifikansi dari uji ini lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara kedua variabel. Hasil uji linearitas variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 7 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja Fisik	Between Groups	(Combined)	26,641	9	2,960	,549	,828
		Linearity	6,356	1	6,356	1,180	,285
		Deviation from Linearity	20,286	8	2,536	,471	,868
	Within Groups		188,559	35	5,387		
	Total		215,200	44			

Sumber: (Data diolah, 2025)

Adapun hasil uji linearitas Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 8:

**Tabel 8 Hasil Uji Linearitas Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	44,133	10	4,413	,877	,563
		Linearity	22,772	1	22,772	4,526	,041
		Deviation from Linearity	21,361	9	2,373	,472	,883
	Within Groups		171,067	34	5,031		
	Total		215,200	44			

Sumber: (Data diolah, 2025)

### Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menentukan sejauh mana hubungan dan arah dari hubungan antara dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi memiliki rentang nilai antara +1 hingga -1. Nilai koefisien korelasi mengindikasikan seberapa kuatnya hubungan linier dan arah hubungan antara dua atau lebih variabel tersebut. Jika koefisien korelasi positif, maka hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan searah. Ini berarti jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y juga akan tinggi. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat terbalik Hasil analisis koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 9 :

**Tabel 9. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi**

		Lingkungan Kerja Fisik	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	,562	,423**
	Sig. (2-tailed)		,000	,005
	N	45	45	45
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,562**	1	,521**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	45	45	45
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,423**	,325**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	
	N	45	45	45

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: (Data diolah, 2025)

### Analisis regresi berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan linear antar variabel independen dengan variabel dependen. analisis ini digunakan untuk menentukan variabel mana yang paling berdampak pada variabel terikat. hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,709	2,518		,679	,501
	LKF	,195	,095	,307	2,052	,046
	BO	,342	,101	,505	3,374	,002

a. Dependent Variable: KK

Sumber: (Data diolah, 2025)

Dari tabel 10, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$KK = 1,709 + 0,195(LKF) + 0,342(BO) + \epsilon$$

Nilai konstanta adalah 1,709, yang berarti jika nilai variabel independen lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi adalah 0, maka nilai dari variabel dependen kepuasan kerja diperkirakan sebesar 1,709. Dengan nilai positif ini, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik adalah 0,195. Hal ini mengindikasikan bahwa jika nilai variabel independen) lain tetap, dan variabel Beban Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,195. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat Beban Kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi adalah 0,342. Hal ini mengindikasikan bahwa jika nilai variabel independen (variabel bebas) lain tetap, dan variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,342. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan Kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat lingkungan kerja, semakin tinggi pula Kepuasan kerja.

### Uji hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji dalam penelitian ini digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh statistik secara parsial dari variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan kerja (Y). Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat dalam tabel 11 berikut:

**Tabel 11. Hasil uji parsial (uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,709	2,518		,679	,501
	Lingkungan Kerja Fisik	,195	,095	,307	2,052	,046
	Budaya Organisasi	,342	,101	,505	3,374	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: (Data diolah, 2025)

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji secara parsial (Uji t) untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 2,052 dan nilai signifikansi sebesar 0,046. Dengan derajat kebebasan (degree of freedom)  $df = n - K$  atau  $45 - 3 = 42$ , maka nilai tabel yang diperoleh sebesar 1,69. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh nilai thitung  $2,052 >$  tabel 1,69 dengan t nilai signifikansi  $0,046 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Mega dapat diterima.
2. pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Hasil uji secara parsial untuk variabel Budaya Organisasi menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3,374 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan derajat kebebasan (degree of freedom)  $df = n - K$  atau  $45 - 3 = 42$ , maka nilai tabel yang diperoleh sebesar 1,69. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh nilai thitung  $3,374 >$  tabel 1,69 dengan t nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya ( $H_a$ ) ditolak dan dan hipotesis alternatif ( $H_0$ ) diterima Oleh

karena itu, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja di Bank Mega dapat diterima.

#### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi, secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kepuasan kerja. Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 12. Hasil Uji simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,951	2	16,976	15,735	,000 <sup>b</sup>
	Residual	45,312	42	1,079		
	Total	79,264	44			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja Fisik, Budaya Organisasi						

Sumber: (Data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh nilai Fhitung 15,735 > Ftabel 3,22 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan kata lain, variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Mega.

#### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memberikan gambaran sejauh mana variabel independent (variabel bebas) yang digunakan dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (variabel terikat). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 13 dibawah ini:

**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 <sup>a</sup>	,580	,560	1,590
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: (Data diolah, 2025)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 56,0% (0,560 x 100%) yang berarti bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dilihat pada pengujian analisis regresi linear dan pengujian hipotesis t atau parsial telah membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Central Asia di Jakarta" yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis indikator variabel lingkungan kerja fisik. Diperoleh hasil tertinggi pada pernyataan " Saya merasa bahwa manajemen perusahaan responsif dalam menangani masalah keamanan yang dilaporkan." Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap keamanan di tempat kerja. Sementara itu, terdapat masalah pada pernyataan " Tempat kerja saya bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan." Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tersebut berpotensi mengganggu produktivitas karena kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dan meningkatkan stres.

##### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, membuktikan bahwa variabel budaya organisasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dilihat pada pengujian analisis regresi linear dan

pengujian hipotesis t atau parsial telah membuktikan bahwa tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Parimita et al. (2013) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Central Asia di Jakarta” yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner peneliti memperoleh hasil tertinggi pada pernyataan. “Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja”. Dengan rata-rata nilai tertinggi terhadap variabel Orientasi Tim, namun terdapat masalah kuesioner pada pernyataan terendah “Saya selalu memperoleh pencapaian yang memuaskan” yang menunjukkan bahwa karyawan mungkin memerlukan evaluasi ulang strategi, perubahan cara kerja, atau pengembangan keterampilan baru.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, membuktikan bahwa antara lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dilihat pada hasil perhitungan hipotesis uji f atau simultan telah membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu oleh Hasibuan (2015); Parimita et al (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil dari kuesioner peneliti memperoleh hasil tertinggi pada indikator “Kepuasan terhadap Rekan Kerja” dengan bentuk pernyataan “Selama ini saya merasa memiliki hubungan yang akrab dengan rekan kerja saya”. Dengan rata-rata nilai kriteria tertinggi terhadap variabel kepuasan kerja, namun terdapat pernyataan terendah pada indikator “Kepuasan terhadap Rekan Kerja” dengan bentuk pernyataan “Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan dan bantuan ketika saya bekerja” yang menunjukkan bahwa adanya kurangnya komunikasi, hubungan kerja yang buruk, ketidaksepahaman, atau bahkan ketidakmampuan rekan kerja tersebut untuk membantu. Fenomena ini dapat menyebabkan stres kerja yang lebih tinggi bagi karyawan dan menurunkan kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja di Bank Mega, dimana semakin baik Lingkungan Kerja Fisik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank Mega, dimana semakin baik Budaya Organisasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank Mega. Hal ini menunjukkan bahwa ketika Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi meningkat, maka kepuasan kerja juga cenderung meningkat. Meskipun demikian, masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

Bagi Perusahaan

1. Hendaknya Bank Mega lebih meningkatkan kenyamanan dan ketenangan pada lingkungan kerja fisik yang ada agar dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, seperti kebutuhan untuk menurunkan kebisingan seperti terapkan penghalang fisik seperti dinding kedap suara atau gunakan tirai tebal yang dirancang untuk peredaman suara di jendela atau di atas pintu.
2. Hendaknya budaya kerja yang sudah diterapkan dengan baik pada Bank Mega lebih ditingkatkan lagi agar semakin meningkatkan rasa kekeluargaan dan keselarasan dalam bekerja sehingga dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, seperti terdapat kebutuhan untuk memperoleh pencapaian karyawan yang memuaskan seperti manajemen harus berikan pelatihan yang relevan dan tugas sesuai keahlian karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan dukungan teknologi, dan bangun komunikasi yang efektif. Selain itu, berikan reward yang adil dan teratur, serta lakukan evaluasi dan umpan balik secara berkala untuk mendukung pertumbuhan mereka.
3. Mengingat perkembangan kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi perkembangan perusahaan, maka hendaknya dapat diterapkan lebih baik lagi seluruh faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mendukung kemajuan perusahaan di masa mendatang.

#### Bagi Peneliti Selanjutnya

Di masa yang akan datang, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan memperluas cakupan dalam penelitian ini dengan objek penelitian yang dapat diganti oleh peneliti selanjutnya pada Bank Mega. Variabel yang digunakan dapat diganti oleh peneliti selanjutnya dari berbagai faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *JEMSI*, 5(2).  
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Budaya, D., Tiomantara Dan I, V. K., & Adiputra, G. (2021). Tiomantara dan Adiputra: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 853–863.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 5(2), 90–99.  
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Islamiyah Katto, & Pratama, R. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pernerdayaan Sumber Daya Manusia, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Mandiri Kantor Cabang Kota Magelang). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Terapan*, 1(2), 172–182.  
<https://doi.org/10.20961/meister.v1i2.812>
- Jatmika, P., & Segoro, W. (2020). The Affect of Compensation, Motivation, Leadership, Organizational Culture, and Work Environment on Job Satisfaction of Employees at Danamon Bank. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 22(10), 53–56. <https://doi.org/10.9790/487X-2210015356>
- Manajerial, J., Kewirausahaan, D., Sidarta, F., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT BCA di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 04(03), 667–673.
- Muhammadiyah Pringsewu Lampung, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Lingkungan Kserja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Pringsewu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*, 9(2), 56–61.
- Ningrum, D. M., Mongid, A., & Julianti, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Bank NTT Cabang Kalabahi. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 19(2), 171–183. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v19i2.679>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., & Gerhart, B. (2021). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. Newyork: Mc Graw-Hill.
- Nur Utami, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.36418/jiss.v4i1.764>
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Job Satisfaction at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review (ijrrjournal.com)*, 7(3), 3.
- Saifullah Walidin. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*. Banda Aceh: FTK Ar-Raniry Press.

- Septyarini, E., Oktaviani, D., & Tupen, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1045>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, A., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 186–195. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1772>
- Surya Kelana Basri, & Muhammad Fahmi Razak. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gas Kima Prima Kencana. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 382–393. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.1652>
- Susetyo, W. E., Ekonomi, F., Surabaya, U., Kusmaningtyas, A., Pengajar, D., Fakultas, D. P., Untag, E., & Abstrak, S. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya Hendro Tjahjono (Vol. 1, Nomor 1).