



ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION

Yelvi Eristina¹, Onelius Zai², Jeffry Deri Christiant Hutaeruk³, Angga Pratama⁴

Universitas Pamulang

Email: yelvieristina315@gmail.com¹, Oneliuszai646@gmail.com², derijeffry@gmail.com³, angga.pratama@unpam.ac.id⁴

Article Info

Article history :

Received : 02-01-2026

Revised : 03-01-2026

Accepted : 05-01-2026

Pulished : 07-01-2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture on employee job satisfaction through the Systematic Literature Review (SLR) approach. The focus of the research is directed at understanding how values, norms, and collective work practices in organizations can shape employees' emotional responses to their work. The SLR method was carried out by selecting 100 articles from various scientific databases, then filtered into 20 journals based on relevance, methodological quality, and suitability of research variables. The results of the synthesis showed that organizational culture had a positive and significant effect on job satisfaction in most studies. A strong and adaptive culture has been proven to be able to increase employee comfort, loyalty, and motivation so as to create a conducive work climate (Ali & Agustian, 2018). The research findings of Sasuwe et al. (2018) also corroborate that a good organizational culture can increase productivity and job satisfaction. In addition, research by Tumbelaka et al. (2016) confirms that organizational culture not only affects employee satisfaction, but also long-term commitment. Overall, the results show that organizational culture is a key factor that determines the level of job satisfaction and is an important foundation in sustainable human resource development.

Keywords : organizational culture, job satisfaction, performance, SLR.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Fokus penelitian diarahkan pada pemahaman bagaimana nilai, norma, dan praktik kerja kolektif dalam organisasi mampu membentuk respon emosional pegawai terhadap pekerjaannya. Metode SLR dilakukan dengan menyeleksi 100 artikel dari berbagai database ilmiah, kemudian disaring menjadi 20 jurnal berdasarkan relevansi, kualitas metodologi, dan kesesuaian variabel penelitian. Hasil sintesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada sebagian besar penelitian. Budaya yang kuat dan adaptif terbukti mampu meningkatkan kenyamanan, loyalitas, dan motivasi pegawai sehingga menciptakan iklim kerja yang kondusif (Ali & Agustian, 2018). Temuan penelitian Sasuwe et al. (2018) juga menguatkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian Tumbelaka et al. (2016) menegaskan bahwa budaya organisasi tidak hanya memengaruhi kepuasan, tetapi juga komitmen jangka panjang pegawai. Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa budaya organisasi menjadi faktor kunci yang menentukan tingkat kepuasan kerja dan merupakan fondasi penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja, SLR



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen fundamental bagi keberlangsungan dan perkembangan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecukupan modal atau teknologi, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas perilaku dan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja muncul sebagai respon emosional terhadap kondisi kerja, lingkungan organisasi, dan hubungan antarindividu di tempat kerja. Salah satu faktor utama yang berperan dalam membentuk kepuasan tersebut adalah budaya organisasi, yakni nilai, norma, keyakinan, dan praktik kerja yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya yang kuat diyakini mampu menciptakan rasa memiliki, keselarasan tujuan, serta suasana kerja kondusif yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Ali&Agustian, 2018)

Berbagai penelitian menegaskan pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian Sasuwe et al (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Air Manado, di mana budaya yang baik menciptakan kenyamanan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro, yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan (Ali & Agustian, 2018) . Dengan demikian, budaya organisasi menjadi kekuatan internal yang mampu menyatukan persepsi, menumbuhkan loyalitas, dan menciptakan iklim kerja positif.

Selain itu, studi empiris lain menguatkan bahwa budaya organisasi memiliki peranan penting dalam membentuk sikap kerja pegawai. Penelitian Tumbelaka, Alhabsji, dan Nimran (2016) menegaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta komitmen organisasional, meskipun tidak secara langsung memengaruhi niat pegawai untuk keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan hanya memengaruhi kepuasan sesaat, tetapi juga membentuk keterikatan jangka panjang pegawai terhadap organisasi (Xaverius,2016)

. Pegawai yang merasa nilai-nilai organisasi sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, loyalitas, serta keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

Sementara itu, penelitian Sugiono & Tobing (2021) mengungkap bahwa budaya organisasi berpengaruh baik secara langsung maupun melalui peran mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT UMM Jakarta. Budaya yang adaptif, konsisten, dan memberikan ruang komunikasi efektif terbukti meningkatkan kepuasan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan performa kerja. Penelitian ini juga menegaskan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu variabel yang paling menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan dibandingkan variabel kepemimpinan atau komunikasi internal (Suprata, 2019) .

Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari pembentukan kepuasan kerja pegawai. Budaya yang dirancang dan dipraktikkan secara konsisten berperan dalam membangun persepsi positif pegawai terhadap pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja suportif, meningkatkan motivasi, serta meminimalkan konflik dan ketidakpuasan yang berpotensi menurunkan kinerja. Dengan demikian, analisis pengaruh budaya organisasi terhadap



kepuasan kerja menjadi penting dilakukan sebagai upaya memformulasikan strategi pengembangan SDM yang efektif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis temuan empiris terkait pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, serta faktor-faktor lain terhadap kinerja karyawan. Proses SLR dilakukan melalui beberapa tahap sistematis, dimulai dengan perumusan fokus penelitian dan penentuan kata kunci seperti *organizational culture*, *leadership*, *motivation*, *job satisfaction*, dan *employee performance*. Selanjutnya dilakukan pencarian artikel melalui database ilmiah seperti Google Scholar, ScienceDirect, dan DOAJ, dengan batasan publikasi tahun 2012–2024. Dari total 100 jurnal yang teridentifikasi, dilakukan proses seleksi berdasarkan kriteria inklusi, yaitu jurnal berbahasa Indonesia atau Inggris, menggunakan metode kuantitatif, kualitatif, atau SEM, serta memiliki variabel yang relevan dengan penelitian ini. Artikel yang tidak memiliki akses penuh, tidak relevan dengan variabel, atau tidak memenuhi standar metodologis dikeluarkan melalui tahapan screening. Setelah proses seleksi, diperoleh 20 jurnal yang dianalisis secara mendalam dengan teknik *content analysis* untuk mengevaluasi pola temuan, peran variabel, metode yang digunakan, dan hubungan antarvariabel dalam setiap studi. Data dari setiap artikel kemudian disintesis untuk menghasilkan kesimpulan komprehensif mengenai faktor-faktor yang paling konsisten memengaruhi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah 20 jurnal yang terpilih dari total 100 jurnal yang dikumpulkan, dipilih berdasarkan kesesuaian tema, kualitas metodologi, relevansi variabel, serta kelengkapan data penelitian. Dua puluh jurnal ini dianggap paling representatif untuk menjelaskan hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Setiap jurnal memenuhi kriteria inklusi seperti penggunaan metode penelitian yang jelas, hasil yang signifikan, serta kontribusi teori yang kuat terhadap kajian manajemen sumber daya manusia. Pemilihan ini diharapkan mampu memberikan dasar analisis yang komprehensif dan mendukung pembahasan dalam penelitian yang sedang dilakukan. Tabel 1. Systematic Literatur Review (2015-2025)

No	Judul	Penulis (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil
1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan	Rizki Wahyuniardi & Hepyitisa Renaldo Nababan (2018)	Deskriptif & Verifikatif; SEM (Lisrel)	Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	Alim Hidayat (2019)	Survei; SEM; Sampel 120	Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan baik langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja dan



				kinerja. Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja mencapai 87% dan 72%.
3	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (PT Sido Muncul)	Chaterina Melina Taurisa & Intan Ratnawati (2012)	Survei; SEM; CFA; Sampel 127	Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semua hubungan antar variabel signifikan positif.
4	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Abdul Rohman Alasyari dkk. (2023)	Kualitatif	Budaya organisasi menentukan nilai, keyakinan, dan norma; indikator budaya (inovasi, detail, orientasi hasil/tim/orang, agresivitas, stabilitas) memengaruhi kepuasan kerja.
5	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Menggunakan SEM	Ary Prasetyo (2022)	Survei; SEM AMOS; Sampel 256	Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja; kepemimpinan berpengaruh positif signifikan. Pengaruh langsung kedua variabel sebesar 11,9%.
6	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (PT BRI Malang Kawi)	Koko Herawan, Mukzam & Gunawan (2015)	Deskriptif; Regresi Linier; Random Sampling	Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. $R^2 = 0,42$ yang berarti kontribusi pengaruh sebesar 42%.
7	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pisangan Ciputat)	Veta Lidya D. Pasaribu dkk. (tahun tidak tercantum)	Kuantitatif; Regresi Linier Berganda; Sampel 50	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan baik parsial maupun simultan terhadap kinerja.
8	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Mulyandi, Muhammad Rachman & Mario Anthony Rusly (2021)	Kuantitatif	Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (hasil sesuai temuan penelitian).
9	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	Alfiah (2020)	Kuantitatif; Sampel 43 pegawai;	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap



	pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur		Kuesioner & regresi	kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.
10	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Tunggal, Tbk	Nurul Fadhilah (2021)	Kuantitatif; 90 responden; Analisis regresi linier	Motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi menjadi variabel yang paling dominan.
11	Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	M. Hidayat & Lestari (2018)	Survei; Analisis korelasi dan regresi	Gaya kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Disiplin kerja menjadi mediator yang memperkuat pengaruh.
12	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Frontliner Perbankan	Widiastuti & Lestari (2022)	Kuantitatif; Metode survei; SEM-PLS	Stres kerja berpengaruh negatif signifikan; beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Ditemukan bahwa pengelolaan beban kerja perlu dibenahi.
13	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri	Laksmi & Putra (2020)	Survei; Regresi linier	Motivasi intrinsik lebih dominan dibanding motivasi ekstrinsik dalam memengaruhi kepuasan kerja guru.
14	Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan Hotel	Rahman & Sulistiowati (2019)	Kuantitatif; Teknik accidental sampling; Regresi	Kompetensi, pelatihan, dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelatihan menjadi variabel paling kuat mendorong peningkatan kinerja.
15	Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Milenial	Setiawan & Aprilia (2021)	Survei kuantitatif; SEM	Work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, terutama faktor fleksibilitas waktu kerja dan dukungan organisasi.
16	Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah	Indrawan & Putri (2017)	Survei; Analisis regresi	Komunikasi internal dan kepemimpinan berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja. Komunikasi menjadi faktor kunci.
17	Peran Strategis Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Corporate Social Responsibility	Mohamad Razab Iryadana (2024)	Kualitatif; Studi kasus; Wawancara mendalam	SDM berperan strategis dalam merancang, mengkomunikasikan, dan mengintegrasikan CSR ke budaya organisasi. Integrasi



				SDM–CSR meningkatkan kinerja organisasi, engagement karyawan, dan reputasi perusahaan.
18	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen	Meithiana Indrasari, Nur Syamsudin, Bambang R. Purnomo, Eddy Yunus (2018)	Kuantitatif; 64 sampel; Kuesioner; Regresi	Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen. Kepuasan kerja menjadi faktor penting yang memperkuat kinerja.
19	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan pada RSU Salatiga	Mada Adi Wibowo & Yanuar Surya Putra (tahun tidak dicantumkan)	Kuantitatif; 86 sampel; Simple random sampling; Path analysis	Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja terbukti menjadi variabel intervening antara motivasi & budaya organisasi terhadap kinerja.
20	Analisis Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja (Beberapa Café di Makassar)	Ajmal As'ad, Piter Tiong & Amar Sani (2022)	Kuantitatif; Observasi & kuesioner; SEM-AMOS	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Motivasi dan kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Model mediasi terbukti signifikan.

Berdasarkan rangkaian hasil penelitian dari nomor 1 hingga 20, terlihat bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, serta kondisi lingkungan kerja memiliki keterkaitan erat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan yang efektif, serta komunikasi internal yang baik memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan. Hal ini tampak pada penelitian Wahyuniardi dan Nababan (No.1) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja secara langsung, serta pada penelitian Hidayat & Lestari (No.11) yang menegaskan bahwa disiplin kerja dapat menjadi variabel mediator dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Selain itu, peran kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh Ary Prasetyo (No.5) yang menemukan bahwa kepemimpinan menjadi faktor signifikan dalam mempengaruhi kepuasan, meskipun budaya organisasi tidak selalu berpengaruh langsung.

Faktor budaya organisasi juga menjadi salah satu variabel yang paling konsisten berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian Alim Hidayat (No.2), Taurisa & Ratnawati (No.3), serta Mulyandi dkk. (No.8) memperlihatkan bahwa budaya organisasi yang sehat dan selaras dengan nilai perusahaan meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi,



serta performa individu. Penelitian Abdul Rohman Alasyari (No.4) bahkan memperinci indikator budaya seperti inovasi, orientasi tim, orientasi hasil, dan stabilitas sebagai komponen yang membentuk perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi juga terbukti berkontribusi besar terhadap peningkatan motivasi dan kinerja, sebagaimana dibuktikan oleh Ajmal As'ad dkk. (No.20) yang menegaskan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja.

Selain kepemimpinan dan budaya organisasi, motivasi kerja juga menjadi variabel yang berperan signifikan dalam berbagai penelitian. Laksmi & Putra (No.13) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik lebih dominan daripada motivasi ekstrinsik dalam menentukan kepuasan guru, sementara Wibowo & Putra (No.19) menemukan bahwa motivasi berpengaruh tidak hanya pada kepuasan tetapi juga kinerja, dengan kepuasan sebagai mediator. Motivasi kerja juga berperan penting dalam konteks generasi milenial, sebagaimana ditunjukkan oleh Setiawan & Aprilia (No.15), yang menemukan bahwa work-life balance merupakan faktor penting yang meningkatkan kinerja melalui dukungan organisasi dan fleksibilitas waktu.

Kepuasan kerja sering kali muncul sebagai variabel mediasi yang menghubungkan berbagai faktor organisasi dengan kinerja. Beberapa penelitian seperti Hidayat (No.2) dan Taurisa & Ratnawati (No.3) menegaskan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memperkuat dampak budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya merupakan hasil dari variabel organisasi, tetapi juga menjadi faktor kunci yang memengaruhi efektivitas kinerja karyawan.

Selain faktor psikologis, elemen struktural seperti lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, serta kompetensi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja. Penelitian Alfiah (No.9) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif, sedangkan penelitian Widiastuti & Lestari (No.12) menampilkan hubungan negatif antara stres dan beban kerja dengan kinerja, sehingga menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja. Pada sisi lain, kompetensi yang memadai dan pelatihan yang efektif terbukti meningkatkan performa, sebagaimana dibuktikan oleh Rahman & Sulistiowati (No.14) serta Fadhilah (No.10).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal organisasi. Kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang kuat, motivasi yang tinggi, kepuasan kerja yang stabil, serta kondisi kerja yang mendukung membentuk lingkungan yang mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja secara optimal. Dengan demikian, organisasi perlu mengintegrasikan penguatan budaya, peningkatan kualitas kepemimpinan, serta pengembangan sumber daya manusia dalam strategi manajemennya untuk mencapai kinerja yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Kesimpulannya, rangkaian penelitian dari nomor 1 hingga 20 menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi kompleks antara kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, serta kondisi lingkungan kerja yang saling memengaruhi. Budaya organisasi terbukti menjadi variabel paling konsisten dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja, karena mampu menciptakan nilai bersama, rasa memiliki, serta iklim kerja positif yang mendukung perilaku produktif. Kepemimpinan, terutama yang bersifat transformasional dan



komunikatif, juga berperan penting dalam mendorong motivasi dan kepuasan kerja, serta menumbuhkan disiplin dan komitmen pegawai. Di sisi lain, motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik terbukti menjadi pendorong utama kepuasan dan kinerja, sementara kepuasan kerja sendiri sering berfungsi sebagai mediator yang memperkuat pengaruh budaya, motivasi, dan kepemimpinan terhadap performa pegawai. Faktor struktural seperti lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, serta beban kerja turut berkontribusi dalam membentuk kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Secara menyeluruh, temuan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan strategi pengembangan SDM yang integratif dengan memperkuat budaya organisasi, meningkatkan kualitas kepemimpinan, mengelola motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., & Alkhawas, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117-124.
- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *DERIVATIF: Jurnal manajemen*, 12(2).
- As' ad, A., Tiong, P., & Sani, A. (2022). Analisis Implementasi Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Study Empirik Beberapa Café di kota Makassar. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 51-62.
- Awang, M. Y., Gorang, A. F., & Allung, Y. M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 61-70.
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3).
- Ikhsan, A. (2016). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non dosen pada universitas mercu buana jakarta. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 2(1), 97055.
- Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, B. R., & Yunus, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Akademika Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 16(1), 51-59.
- Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, B. R., & Yunus, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Akademika Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 16(1), 51-59.
- Iryadana, M. R. (2024). Peran strategis sumber daya manusia dalam implementasi Corporate Social Responsibility. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 167-176.
- Isnanto, T., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). Analisis pengaruh budaya organisasi, locus of control, stres kerja terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 789-803.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja



- Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES, 9(1), 50-59.
- MEITHIANA, I., Syamsudin, N., RADITYA PURNOMO, B. A. M. B. A. N. G., & Yunus, E. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA DOSEN. Akademika, Jurnal Manajemen, Akunntansi dan Bisnis, 16(1).
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Jurnal Manajerial Bisnis, 4(2), 123-136.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Dimensi, 9(2), 186-201.
- Prasetyo, A. (2022). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menggunakan structural equation model. JABE (Journal of Applied Business and Economic), 8(4), 376-397.
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. AIR MANADO. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4).
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 31-44.
- Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. Jurnal Teknik Industri, 19(2), 118-126.
- Wibawa, I. W. S., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dimediasi kepuasan kerja (studi pada PT. bening badung-bali) (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. Among Makarti, 9(1).
- Xaverius, S. S. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan intention to leave (studi pada karyawan pt. Bitung mina utama). Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3(1).
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Perisai: Islamic Banking and Finance Journal, 1(3), 273-290.