

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah suatu bagian penting dari setiap organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut (Komang et al., 2022). Menurut Darwito dan Cantika (2020) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil.

Lucia et al. (2022) mengungkapkan bahwa setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai dan mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan. Menurut Busro (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai

visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum. Definisi kinerja menurut Kasmir (2016) adalah hasil kerja dan perilaku yang telah tercapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan beberapa penjelasan sebelumnya, kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Didalam kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, antara lain budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi yang mampu mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Dalam hal ini, budaya tidak mengacu pada keanekaragaman ras, etnis, dan latar belakang individu melainkan budaya adalah suatu cara hidup didalam sebuah organisasi. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja pegawainya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola pegawainya (Arianty, et al., 2016). Tujuan dari budaya organisasi adalah persahabatan dan menyatukan setiap karyawan untuk lebih memahami satu sama lain. Dengan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan, terutama dalam kerjasama tim, semua karyawan yang terlibat merasa puas dengan pekerjaannya karena budaya organisasi tempat mereka bekerja (Michelle dan Masman, 2022).

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Ainanur dan Satria, 2018). Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu (Swastiani Dunggio, 2020). Namun Fitria et al. (2017) menyampaikan bahwa budaya organisasi yang dijadikan pedoman dalam aktivitas di organisasi juga tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi menurut Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan untuk mencapai kepuasan. Menurut Wahna Widhianingrum (2017) motivasi merupakan suatu pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan, motivasi juga merupakan kegiatan yang mengakibatkan, mcnenyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.

Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik (Desy Ernika, 2016). Motivasi

sendiri dapat menjadi dorongan semangat karyawan dalam meningkatkan kepercayaan diri dan membuat karyawan menjadi bergairah dalam menjalani pekerjaan. Motivasi juga akan menjadikan karyawan merasa yakin akan keahlian yang dimiliki mampu membantu memajukan perusahaan (Bayu dan Acynthia, 2021). Namun Anriza et al. (2017) berpendapat bahwasanya motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam bekerja lebih giat. Apabila karyawan diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan, maka karyawan pasti akan merasa dihargai sehingga karyawan pun senang dalam bekerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins, Luthans (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2020) berpendapat bahwa “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut”.

Kurniawan (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga, segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya. Melia Andayani (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja atau pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap karyawan dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Nurlaely (2021) berpendapat bahwasanya kepuasan kerja mempunyai pengaruh kecil terhadap kinerja karyawan pegawai yang walaupun dapat menyelesaikan tugasnya dalam rentang waktu yang ditentukan, tidak memperoleh penghargaan dari atasan/pimpinannya, tidak menerima ucapan terima kasih dari atasan/pengawasnya mengakibatkan karyawan tidak puas atau kurang bersemangat di tempat kerja, sehingga tanggung jawab karyawan atau kualitas pekerjaan menjadi tidak efektif.

Menurut Sinta Herlini (2020) lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai

perseorangan maupun sebagai perkelompok. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukan suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Menurut (Ronald dan Hotlin, 2019) lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan juga bisa disebabkan karena suasana kerja yang tidak kondusif, seperti adanya persaingan, teman sekerja saling menjatuhkan, dan adanya kerja sama yang jelek. Suasana kerja yang tidak mendukung seperti itulah yang membuat karyawan tidak kerassan kerja (Suriyadi & Idris, 2020). Namun menurut Lestari et al. (2022) lingkungan kerja yang baik tidak menjamin kinerja karyawan yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Penerangan, sirkulasi udara, tata letak ruang kerja, kebersihan dan keamanan kerja merupakan hal yang pasti harus disediakan perusahaan dengan baik sehingga keberadaannya tidak lagi mendorong peningkatan hasil kerja karyawan. Namun Prastyo et al. (2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja belum memiliki posisi penting ketika mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Cinema XXI yang merupakan bagian dari CT Corp adalah salah satu jaringan cinema terkenal di Indonesia yang menyediakan pengalaman menonton film secara modern dan nyaman. Dikarenakan perusahaan tersebut menyediakan pemutaran

film dan juga menjual layanan makanan dan minuman, sehingga perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki berkinerja secara baik untuk keberhasilan jangka panjang. Kinerja yang optimal tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas, tetapi juga berkontribusi pada inovasi, kepuasan pelanggan, dan budaya kerja yang positif. Perusahaan yang mampu menarik dan mempertahankan karyawan berkinerja tinggi akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan di pasar dan mampu bersaing.

Fenomena gap yang terjadi adalah menurunnya kinerja karyawan di sebuah perusahaan di Kota Bandung. Perusahaan tersebut mengalami penurunan setelah implementasi sistem informasi baru yang sebenarnya bertujuan untuk mempermudah pekerjaan serta meningkatkan efisiensi waktu. Namun, hasilnya justru berbeda seiring dengan penerapan sistem baru tersebut, kinerja karyawan menurun, ditandai dengan adanya kesalahan dalam penghitungan gaji dan waktu penyelesaian pekerjaan yang menjadi lebih lama. Akibatnya, hasil kerja masing-masing karyawan menjadi tidak optimal.

Dengan fenomena gap diatas saya ingin mengetahui apakah budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di cinema XXI Kota Semarang.

Tabel 1.1
Research GAP

No.	Keterangan	Hasil	Peneliti
1	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh	- Fika et al. (2023) - Vivin et al. (2017)
		Tidak Berpengaruh	- Fimce et al. (2015)

No.	Keterangan	Hasil	Peneliti
2	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh	- Tatan dan Oyon (2019) - Hendri Sembiring (2020)
		Tidak Berpengaruh	- Subroto dan Setyowati (2018)
3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh	- Suryawan dan Salsabila (2022) - Akbar et al. (2021)
		Tidak Berpengaruh	- Hanifah dan Noer (2018)
4	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh	- Gultom et al. (2021)
		Tidak Berpengaruh	- Lestari et al. (2022) - Prastyo et al. (2021)

Sumber: Berbagai jurnal, 2025

1.2 Identifikasi, Perumusan, dan Batasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya hubungan antara budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan cinema XXI Kota Semarang.

1.2.2 Perumusan Masalah

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena segala aspek yang berhubungan dengan sumber daya manusia akan mempengaruhi output perusahaan. Kinerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas, kualitas, dan juga berkontribusi pada inovasi, kepuasan pelanggan, dan budaya kerja yang positif.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan cinema XXI di Kota Semarang?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan cinema XXI di Kota Semarang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan cinema di XXI Kota Semarang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan cinema di XXI Kota Semarang?

1.2.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, pembahasan masalah yang digunakan bertujuan agar dalam pembahasan lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dalam hal tersebut, maka penulis membuat batasan masalah hanya pada ruang lingkup Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cinema XXI di Kota Semarang.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan mengelola budaya organisasi, memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dan memahami bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja karyawan cinema XXI Kota Semarang.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan cinema XXI di Kota Semarang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan cinema XXI di Kota Semarang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cinema XXI di Kota Semarang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan cinema XXI di Kota Semarang.

1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam kinerja karyawan cinema XXI Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui peran motivasi dalam kinerja karyawan cinema XXI Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam kinerja karyawan cinema XXI Kota Semarang.

4. Untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam kinerja karyawan cinema XXI Kota Semarang.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari dilakukannya penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori mengenai budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja serta untuk mengungkap faktor-faktor dalam kinerja karyawan dan dapat dimanfaatkan untuk penelitian selanjutnya, khususnya dibidang yang sesuai.

2. Manfaat Praktis

Dengan hasil penelitian ini dapat menjadikan bahan masukan dan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi bagi cinema XXI di Kota Semarang dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta mutu kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara jelas isi dari pengamatan ini, maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi landasan teoritis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan rencana dan prosedur penelitian yang dilakukan peneliti untuk memperoleh jawaban yang sesuai dengan penelitian berupa pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional, dan metode pengambilan sampel.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menjelaskan gambaran umum perusahaan dan sejarah singkat perusahaan cinema XXI

BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi pembahasan hasil penelitian pengaruh budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang berkaitan untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Lestari, D. E., Gunawan, J., & Sapruwan, M. (2022). Achievement Motivasi Training, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Cikarang. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 61-72.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi*, 5(1), 797-804.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy*, 1(2), 101-114.
- Azizah, F. N. (2017). Pengaruh kepemimpinan situasional dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1010-1022.
- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1206-1213.
- Michelle, M., & Masman, R. R. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT Global Digital Republic di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 158-164.

- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan.
- Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03), 193-198.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Hidayat, M. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287-297.
- Desy, E. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Inti Tractors Samarinda. EJournal Komunikasi*, 4, 87-101.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi*, 5(1), 797-804.
- Irbayuni, S., & Pratama, C. R. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150-2160.
- Jelatu, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar. *Sistematis*, 1(1), 49-59.
- Anggara, K. P. (2022). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasarakswati Denpasar).
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy*, 1(2), 101-114.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26-39.
- Adinda, V. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1010-1022.
- Razak, N., & Rusni, R. (2021). Pengaruh penempatan, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 5(2), 40-47.