Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849
e-ISSN: 2548-1398
Vol. 10, No. 2, Februari 2025

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) GENERASI Z DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG

Cica Riksa Hanura[1], Maman Suratman[2]
Universitas Widyatama, Indonesia[1,2]
Email: cica.riksa@widyatama.ac.id[1], maman.suratman@widyatama.ac.id[2]

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) generasi Z di Pemerintah Kabupaten Bandung. Seiring meningkatnya jumlah ASN generasi Z, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka menjadi semakin penting guna memastikan produktivitas dan retensi pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja ASN generasi Z. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada 50 ASN generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 54% responden tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang sebagian besar disebabkan oleh budaya organisasi yang kaku dan lingkungan kerja yang masih bersifat hierarkis. Faktor-faktor tersebut membatasi fleksibilitas, inovasi, dan partisipasi aktif generasi Z dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja ASN generasi Z. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang lebih inklusif, fleksibel, dan mendukung kreativitas serta kolaborasi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Kata kunci: Budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, ASN, generasi Z

Abstract

This study examines the influence of organizational culture and work environment on job satisfaction of generation Z State Civil Apparatus (ASN) in Bandung Regency Government. As the number of generation Z ASNs increases, understanding the factors that influence their job satisfaction becomes increasingly important to ensure employee productivity and retention. This study aims to analyze the extent to which organizational culture and work environment contribute to the level of job satisfaction of generation Z ASNs. The method used is a quantitative approach with data analysis obtained through a questionnaire given to 50 generation Z ASNs. The results showed that 54% of respondents were not satisfied with their jobs, which was largely due to the rigid organizational culture and hierarchical work environment. These factors limit the flexibility, innovation, and active participation of generation Z in decision-making. This study concludes that organizational culture and work environment have a significant influence on the job satisfaction of generation Z ASNs. Therefore, to increase job satisfaction, organizations need to create an environment that is more inclusive, flexible, and supports creativity and collaboration, so as to increase employee motivation and involvement in carrying out their duties.

Keywords: *Organizational culture, work environment, job satisfaction, ASN, Generation Z*

Pendahuluan

Di tengah tantangan globalisasi dan persaingan yang semakin meningkat, pemerintah daerah di Indonesia dihadapkan pada kebutuhan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara. Pasal 1 Ayat 1 Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 menerangkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat menjadi ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pemerintah Kabupaten Bandung merupakan salah satu instansi dengan jumlah Aparatur Sipil Negara yang banyak dengan jumlah 17.242 orang dengan PNS sebanyak 11.270 orang dan PPPK sebanyak 5.972 orang. Maka dari itu sebaiknya menaruh perhatian khusus pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ASN-nya, terutama bagi generasi Z yang merupakan kelompok terbaru dalam dunia kerja.

Menurut Teori Generasi yang dikemukakan oleh Graeme Codrington dan Sue Grant-Marshal dalam Sabila et al. (2024) bahwa Gen Z didefinisikan sebagai individu yang lahir antara 1995 – 2010, Gen Z ini mulai memasuki struktur ASN dan membawa ekspektasi serta nilai yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung memiliki harapan yang tinggi terhadap lingkungan kerja yang inovatif dan budaya organisasi yang sesuai, yang jika tidak dipenuhi dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka. Berikut jumlah ASN Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung berdasarkan klasifikasi generasinya:

Tabel 1. Jumlah ASN Pemerintah Kabupaten Bandung Berdasarkan Generasi

Generasi	Jumlah
Baby Boomer	709
Gen X	9.932
Gen Y/Millenial	5.549
Gen Z	1.052
Total	17.242

Sumber: Data ASN BKPSDM Kabupaten Bandung

Berdasarkan tabel 1 berikut, jumlah Gen Z di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung sebanyak 1.052 orang. Penting bagi Pemerintah Kabupaten Bandung untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ASN, khususnya di kalangan Generasi Z yang baru saja bergabung. Kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu, tetapi juga secara keseluruhan efektivitas dan efisiensi organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Kepuasan kerja sesungguhnya merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif dan negatif, puas atau tidak puas (Fathurrochman, 2021).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka (Sudrajat, 2021).

Berdasarkan hasil observasi pra survey yang dilakukan penulis berupa kuesioner kepada 50 ASN Generasi Z di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung sebagai sampling yang mengindikasikan bahwa adanya permasalahan mengenai kepuasan keja, dengan hasil yang dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator Kepuasan Kerja	Jumlah Responden	Jawaban Responden			
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pekerjaan saya memberi kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan	50	22	44%	28	56%
2	Saya memahami dengan jelas peran dan tanggung jawab pekerjaan saya	50	18	35%	32	65%
3	Saya percaya bahwa pekerjaan yang saya lakukan adalah penting	50	28	55%	22	45%
4	Saya bisa membuat keputusan sendiri tentang pekerjaan saya	50	26	51%	24	49%
5	Saya sering mendapat masukan tentang pekerjaan saya	50	23	45%	27	55%
6	Saya mendapat dukungan dan bimbingan pekerjaan yang cukup dari atasan saya	50	24	48%	26	52%
7	Instruksi pekerjaan yang saya terima dari atasan, jelas dan dapat dimengerti	50	25	50%	25	50%
8	Saya mendapat masukan terkait pekerjaan dari atasan yang membantu saya bekerja lebih baik	50	25	50%	25	50%
9	Gaji saya sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan	50	20	40%	30	60%
10	Kebijakan Gaji di tempat kerja saya adil	50	24	49%	26	51%
11	Saya puas dengan frekuensi dan jumlah kenaikan gaji saya	50	26	51%	24	49%
12	Proses promosi di instansi saya transparan	50	24	48%	26	52%
13	Ada kesempatan untuk pengembangan karir di instansi saya	50	26	51%	24	49%
14	Promosi di tempat kerja saya didasarkan pada kinerja	50	24	49%	26	51%
15	Di tempat kerja saya, tim bekerja sama dengan sangat baik	50	20	40%	30	60%
16	Saya menerima dukungan dari rekan kerja ketika dibutuhkan	50	24	49%	26	51%
17	Saya berinteraksi dan berkomunikasi baik dengan rekan kerja saya	50	18	35%	32	65%

Hasil pra-survey kuesioner yang dilakukan menunjukkan temuan yang terkait tingkat kepuasan kerja, khususnya di kalangan Generasi Z. Dari 17 indikator kepuasan kerja 11 diantaranya menghasilkan jawaban 54% ASN Generasi Z tidak merasakan kepuasan kerja. Temuan ini adalah hal yang harus diperhatikan Pemerintah Kabupaten Bandung, mengingat bahwa karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki produktivitas yang lebih rendah, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Sejalan dengan penelitian dari Uma dan Swasti (2024) bahwa karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka, begitu juga sebaliknya.

Selain hasil pra survey tersebut, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung, bahwa terdapat informasi bahwa ASN Generasi Z banyak yang tidak merasakan kepuasan kerja di pemerintahan akibat budaya organisasi yang kaku dan lingkungan kerja yang hierarkis, yang menghambat fleksibilitas dan inovasi mereka. Situasi ini berisiko berdampak negatif pada kinerja mereka dan dapat mengurangi minat generasi Z untuk bekerja sebagai ASN. Lingkungan yang tidak mendukung kreativitas dan inisiatif membuat mereka merasa tidak puas dan kurang termotivasi dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Salah satunya ASN berinisial A berasal dari Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian dengan Jabatan Penyusun Bahan Informasi dan Publikasi merasa pekerjaan yang dilakukannya pada saat itu tidak menarik, tidak bisa mengembangkan kreativitasnya dan tidak sesuai dengan yang dia harapkan pada saat pertama melamar menjadi CPNS. Hal ini sejalan dengan salah satu indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan atas pekerjaan itu sendiri (Sudrajat, 2021). Berbeda dengan generasi sebelumnya yang akan melakukan apa saja demi dapat bertahan pada suatu organisasi, Generasi Z justru dinilai lebih memilih untuk resign dan berpindah ke organisasi lain yang mampu memberikan mereka kepuasan pribadi di tempat kerja, bahkan ketika tidak memiliki rencana cadangan sekalipun (Claudia & Rahman, 2024).

Permasalahan tersebut diduga terjadi karena belum sesuainya budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan yang diharapkan. Dalam menjalankan system pekerjaan, jika salah satu faktor penyebab kepuasan kerja tidak terealisasi pada diri karyawan atau individu, maka akan muncul yang disebut dengan ketidakpuasan dalam kerja. Pegawai CPNS A merasa pekerjaannya monoton dan tidak menantang karena terdapat sedikit ruang untuk kreativitas atau pengembangan diri.

Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi kurang mendukung inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko dan berorientasi pada manusia (Sudrajat, 2021). Ketika organisasi tidak mendorong atau memberi kesempatan bagi karyawan untuk berinovasi dan mencoba hal-hal baru menggunakan ragam keterampilan, karyawan akan merasa stagnan dan tidak terinspirasi, yang berujung pada ketidakpuasan kerja. Selanjutnya, kurangnya perhatian organisasi terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Jika organisasi tidak berorientasi pada manusia dengan cara memperhatikan kebutuhan personal dan profesional karyawan, termasuk memberi ruang untuk kreativitas dan pengembangan diri, karyawan akan merasa kurang dihargai dan tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Penerapan budaya organisasi yang kuat melalui konsep Person Organization Fit (PO Fit) dapat menciptakan karyawan yang profesional dengan tingkat komitmen dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Sudrajat, 2021). Dengan adanya kesesuaian antara nilai-nilai pribadi karyawan dan nilai-nilai organisasi, karyawan akan merasa lebih terhubung dengan tujuan dan visi organisasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga mengurangi tingkat turnover, karena karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Dalam konteks ASN Generasi Z A, penerapan PO Fit yang baik dapat membantu mengatasi kesenjangan antara harapan dan realitas pekerjaan, sehingga mendorong karyawan untuk lebih memakai ragam keterampilan untuk berinovasi dan merasa lebih puas dengan tugas yang mereka jalani sehari-hari.

Penyebab ketidakpuasan bisa juga karena faktor rekan dalam bekerja dan kondisi fisik kerja (Sudrajat, 2021). Rumitnya kondisi birokrasi yang ada di Indonesia adalah prosedur pelayanan ataupun prosedur kerja yang berhierarki, kualitas sumber daya manusia, sistem dan tata kerja yang masih kaku, foedalistik pada budaya kerja masih terasa kuat (Setiawan et al., 2022). Lingkungan kerja yang terlalu hierarkis dan birokratis dapat membatasi fleksibilitas dan inovasi. ASN Generasi Z sering kali merasa terhambat oleh prosedur yang berbelit-belit, yang mengurangi efisiensi dan motivasi mereka dalam bekerja.

Sedangkan Generasi Z cenderung mencari lingkungan kerja yang dinamis dan mendukung kreativitas. Prosedur kerja yang kaku dan berhierarki dapat menyebabkan ketidakpuasan karena kurangnya kebebasan untuk mengambil inisiatif dan berinovasi

menggunakan ragam keterampilan. Generasi-Z menghargai lingkungan kerja yang inklusif, di mana keberagaman diterima dan dihargai. Mereka mencari tempat kerja yang mendukung ekspresi diri, pengembangan profesional, dan kesempatan untuk berkontribusi pada isu-isu yang lebih besar. Generasi-Z menilai inklusivitas dan keberagaman sebagai aspek penting dari budaya perusahaan (Claudia & Rahman, 2024).

Lingkungan kerja yang hierarkis dan birokratis sering kali menghambat komunikasi yang efektif antara bawahan dan atasan yang termasuk ke dalam salah satu dimensi lingkungan kerja non fisik (Busro, 2018). Dalam situasi seperti ini, ASN Generasi Z mungkin merasa tidak memiliki kesempatan untuk menyampaikan ide atau inisiatif mereka karena komunikasi yang hanya berlangsung satu arah. Ketika komunikasi antara bawahan dan atasan tidak berjalan dengan baik, ini dapat menurunkan efisiensi dan motivasi kerja, karena karyawan merasa bahwa suara mereka tidak didengar dan kontribusi mereka tidak dihargai. Hal ini berujung pada ketidakpuasan kerja karena kurangnya kebebasan untuk berinovasi dan mengembangkan diri menggunakan beragam keterampilan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa variabel work environment memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap job satisfaction. Artinya, bahwa semakin nyaman lingkungan kerja organisasi yang dirasakan oleh Generasi Z, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka pada organisasi tersebut (Yang & Dini, 2023).

Penelitian ini menegaskan pentingnya kesesuaian antara budaya organisasi dan harapan individu dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Pada kasus ASN Generasi Z seperti A, kesenjangan antara harapan dan realitas kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan evaluasi secara rutin terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja untuk memastikan bahwa keduanya mendukung kebutuhan dan harapan karyawan.

Implementasi konsep Person Organization Fit (PO Fit) menjadi solusi yang relevan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan penerapan PO Fit yang kuat, organisasi dapat mengembangkan karyawan yang lebih profesional dan memiliki tingkat komitmen serta kepuasan kerja yang lebih tinggi (Sudrajat, 2021). Ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan budaya organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan organisasi yang ingin mempertahankan karyawan dari Generasi Z harus fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung perkembangan individu. Menyediakan ruang untuk kreativitas dan pengembangan diri dalam pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan, pada gilirannya, mengurangi turnover. Penelitian oleh Yang dan Dini (2023) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan harapan karyawan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kesesuaian budaya organisasi dan harapan individu harus menjadi salah satu prioritas dalam strategi manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Gen Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung".
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Gen Z di Lingkungan Pemerintah

Kabupaten Bandung. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Gen Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Gen Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Gen Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung.

Dengan memperhatikan tujuan yag diuraikan diatas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut: Penelitian ini dapat dijadikan bahan perbandingan dan pengembangan yang lebih mendalam untuk mengkaji dan memperkaya pengetahuan di bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menambah gagasan pemikiran dan bahan masukan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dapat mendorong kinerja karyawannya terutama di Generasi Z.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan bertujuan menggambarkan dan menganalisis serta menguji apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta melakukan pengujian hipotesis apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengacu hipotesis yang telah ditetapkan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Nilai validitas masing-masing butir pernyataan dapat dilihat pada nilai Corrected Item-Total Correlation masing-masing butir pernyataan. Berdasarkan data perhitungan SPSS diketahui bahwa seluruh korelasi item variabel lebih besar dari r tabel atau 0,3, maka instrument dinyatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas setiap butir pernyataan:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No Item Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
1	0,514	Valid
2	0,515	Valid
3	0,661	Valid
4	0,644	Valid
5	0,750	Valid
6	0,666	Valid
7	0,658	Valid

Pernyataan dalam instrumen variabel Budaya Organisasi terdiri dari 7 item. Hasil uji validitas tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu >0,3. Dapat dartikan

bahwa pernyataan no 1 sampai 7 dapat dinyatakan valid sebagai indikator Budaya Organisasi.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No Item Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
1	0,561	Valid
2	0,559	Valid
3	0,395	Valid
4	0,546	Valid
5	0,569	Valid
6	0,637	Valid
7	0,580	Valid
8	0,675	Valid
9	0,634	Valid

Pernyataan dalam instrumen variabel Budaya Organisasi terdiri dari 9 item. Hasil uji validitas tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu >0,3. Dapat dartikan bahwa pernyataan no 1 sampai 9 dapat dinyatakan valid sebagai indikator Lingkungan Kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No Item Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
1	0,719	Valid
2	0,534	Valid
3	0,486	Valid
4	0,370	Valid
5	0,617	Valid
6	0,691	Valid
7	0,628	Valid
8	0,735	Valid
9	0,667	Valid
10	0,689	Valid
11	0,646	Valid
12	0,673	Valid
13	0,676	Valid
14	0,745	Valid
15	0,594	Valid
16	0,648	Valid
17	0,600	Valid

Pernyataan dalam instrumen variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 17 item. Hasil uji validitas tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu >0,3. Dapat dartikan bahwa pernyataan no 1 sampai 17 dapat dinyatakan valid sebagai indikator Kepuasan Kerja.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS. Reliabilitas yang baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,947	33

Hasil uji reliabilitas pada tabel 6 dapat dinyatakan bahwa variabel termasuk kategori reliabel, karena skornya lebih besar dari 0,60. Dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini reliabel. Artinya alat ukur tersebut apabila dilakukan secara berulang, hasil dari pengujian instrumen tersebut akan menunjukkan hasil yang tetap.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak suatu distribusi data. Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas membandingkan antara data yang peneliti miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data peneliti. Uji normalitas menjadi salah satu syarat pengujian parametric-test yaitu data harus berdistribusi normal. Hasil perhitungan data menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti distribusi normal dengan p-value > 0.05. Berikut hasil pengolahan datanya.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			91
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		7.34651440
Most Extreme Differences	Absolute		.113
	Positive		.071
	Negative		-.113
Test Statistic			.113
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.070
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.070
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.004
		Upper Bound	.008
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Tabel 7 menunjukkan bahwa uji normalitas data untuk variable penelitian yang sudah diuji sebelumnya secara manual dengan uji Kolmogrov Smirnov. Hipotesis yang diuji adalah:

H0 : p-value > 0.05 Sampel berdistribusi normal.

H1 : p-value ≤ 0.05 Sampel tidak berdistribusi normal.

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa semua data variabel mengikuti sebaran data normal dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan menunjukkan nilai p-value (0,70) > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak, sehingga data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada kolinearitas atau tidak diantara variabel bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung tolerance dan VIF. Hasil perhitungan melalui SPSS diperoleh sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.374	5.518		2.242	.027		
	X1	1.164	.198	.531	5.887	.000	.614	1.628
	X2	.571	.177	.292	3.230	.002	.614	1.628

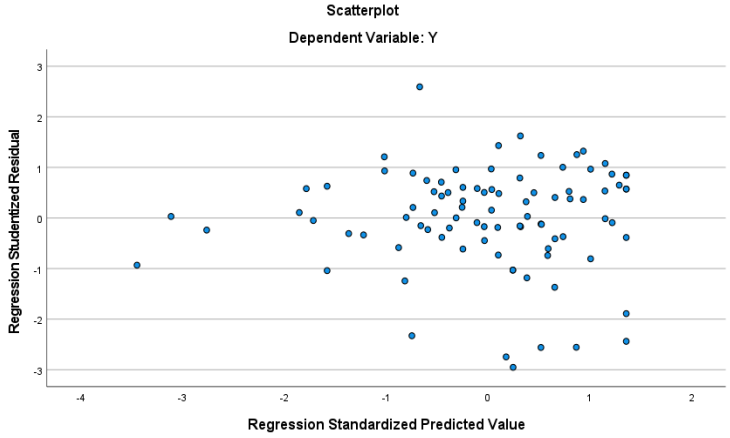
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa nilai tolerance untuk variable X1 dan X2 adalah 0,614 > 0,10, sedangkan nilai VIF variabel X1 dan X2 adalah 0,614 < 10,00 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, model garis regresi berganda yang digunakan untuk Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dengan variabel terikat Kepuasan Kerja telah sesuai.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokesdasitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Berikut merupakan gambar dari hasil uji heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 terlihat titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul diatas atau dibawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk suatu pola tertentu. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Hal ini berarti model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Hasil Analisis Verifikatif dan Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Liniear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.374	5.518		2.242	.027		
	X1	1.164	.198	.531	5.887	.000	.614	1.628
	X2	.571	.177	.292	3.230	.002	.614	1.628
a. Dependent Variable: Y								

Berdasarkan tabel 9 maka persamaan regresi variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut.

Y = 12,347 + 1,164 X1 + 0,571 X2 + e

Pada persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) memiliki tanda positif yaitu 1,164 yang berarti semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja juga memiliki tanda yang positif yaitu sebesar 0,571 yang berarti semakin baik Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari kedua variabel dalam model regresi menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memperoleh nilai probabilitas atau nilai signifikansi 0.000 dan Lingkungan Kerja memperoleh nilai probabilitas atau nilai signifikansi 0.002. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai probabilitas atau nilai signifikansi kurang dari 0.05, yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

2) Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748[a]	.560	.550	7.430
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi				

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan koefisien determinasi sebesar 56%. Hal ini menunjukkan bahwa 56% Kepuasan Kerja dapat dijelaskan secara simultan oleh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Kedua variable tersebut secara simultan memberikan pengaruh sebesar 56% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya yaitu 44% merupakan pengaruh faktor lain diluar Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja.

3) Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara beberapa variabel independen dengan variabel dependen yang diteliti dengan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment. Adapun perhitungan koefisien korelasi menggunakan program SPSS, yaitu sebagai berikut.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748[a]	.560	.550	7.430

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

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.748 dan memiliki arah hubungan yang positif. Nilai ini termasuk dalam kategori korelasi koefisien korelasi sebesar 0.748 termasuk dalam kategori korelasi erat karena berada dalam interval 0,6 – 0,799. Maka antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang erat dengan Kepuasan Kerja.

4) Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis berguna untuk mengetahui kebenaran dari pernyataan (hipotesis) sehingga dapat diketahui penerimaan atau ditolaknya hipotesis tersebut. Uji t dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak. Tujuan dari Uji t adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel independent yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen yaitu dengan Kepuasan Kerja. Berikut kriteria uji t.

Jika thitung < ttabel maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Jika thitung > ttabel maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Tingkat kekeliruan (α) yang digunakan sebesar 5%. Hasil nilai thitung sebagai berikut.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.374	5.518		2.242	.027
	Budaya Organisasi	1.164	.198	.531	5.887	.000
	Lingkungan Kerja	.571	.177	.292	3.230	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 13 thitung Budaya Organisasi sebesar 5,887 lebih besar dari ttabel yaitu 1,987. Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja ASN Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung.

Berdasarkan tabel 13 thitung Lingkungan Kerja sebesar 3,230 lebih besar dari ttabel yaitu 1,987. Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja ASN Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung.

Berdasarkan perhitungan Koefisien determinasi (R kuadrat) menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.550. Hal ini berada di antara 0 sampai 1. Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja ASN Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung.

5) Uji Model Goodness Fit (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variable bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut.

H0: β = 0, artinya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung.

Ha: β ≠ 0, artinya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung.

Adapun kriteria yang digunakan sebagai berikut.

Jika Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika Fhitung < Ftabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6174.871	2	3087.436	55.934	.000[b]
	Residual	4857.415	88	55.198		
	Total	11032.286	90			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Berdasarkan tabel 14 Fhitung sebesar 55,934 sedangkan nilai Ftabel dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 88 pada α (0,05) sebesar 3,10. Jadi Fhitung (55,934) > Ftabel (3,10) maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ASN Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung.

Pembahasan

Deskripsi Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, Budaya Organisasi memiliki nilai rata-rata 3,45 yang berada pada interval 3,41-4,20. Dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi pada ASN Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung baik. Nilai tertinggi dari variabel Budaya Organisasi yaitu pada pernyataan adanya kebijakan dan program yang mendukung kebutuhan dan kesejahteraan pegawai dengan nilai 3,96. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi telah berhasil menciptakan lingkungan yang memperhatikan kesejahteraan pegawai ASN Generasi Z, sehingga program dan kebijakan terkait dinilai positif dan sangat dihargai. Skor terkecil dari variabel Budaya Organisasi yaitu pada pernyataan didorong untuk menghasilkan ide-ide baru di kantor dengan nilai 3,33. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu meningkatkan upaya dalam mendorong kreativitas dan inovasi di lingkungan kerja agar budaya organisasi menjadi lebih dinamis dan progresif terutama dalam kalangan Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, Lingkungan Kerja memiliki nilai rata-rata 3,76 yang berada pada interval 3,41-4,20. Dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja pada ASN Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung baik. Nilai tertinggi dari variabel Lingkungan Kerja yaitu pada pernyataan Pencahayaan di tempat kerja saya memadai untuk mendukung pekerjaan saya sehari – hari dengan nilai 4,18. Hal ini mencerminkan bahwa aspek fisik dari lingkungan kerja, seperti pencahayaan, telah memenuhi kebutuhan karyawan untuk bekerja dengan cukup nyaman.

Skor terkecil dari variabel Budaya Organisasi yaitu 3,31 pada pernyataan Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan saya. Ini bisa menjadi indikasi bahwa meskipun aspek fisik lingkungan kerja sudah baik, hubungan interpersonal, terutama antara karyawan dan atasan, masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, Kepuasan Kerja memiliki nilai rata-rata 3,33 yang berada pada interval 2,61-3,40. Dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja ASN Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung cukup baik. Nilai tertinggi dari variabel Kepuasan Kerja yaitu pada pernyataan Kebijakan gaji di tempat kerja saya adil dengan nilai 3,68. Hal ini mencerminkan bahwa aspek kompensasi finansial menjadi faktor yang memuaskan karyawan, meskipun skornya belum terlalu tinggi, menunjukkan masih ada ruang untuk perbaikan lebih lanjut terkait persepsi keadilan gaji. Skor terkecil dari variable Kepuasan Kerja yaitu 3,03 pada pernyataan pekerjaan saya memberi kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa kurang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dan memanfaatkan keterampilan mereka secara optimal di tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan gaji dinilai cukup baik, peluang pengembangan diri dan pemanfaatan keterampilan perlu lebih diperhatikan oleh organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja pada ASN Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung termasuk cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa upaya Instansi membangun budaya organisasi yang sehat, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memastikan kepuasan kerja para ASN Generasi Z. Untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas aspek-aspek ini guna memastikan kinerja dan kesejahteraan ASN yang optimal di masa mendatang.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi pada ASN Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung baik. Hal ini berarti Budaya Organisasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja yang tinggi. Artinya apabila Pemerintah Kabupaten Bandung meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan Budaya Organisasi maka Kepuasan Kerja dapat meningkat pula.

Berdasarkan hasil uji statistic thitung Budaya Organisasi sebesar 5,887 lebih besar dari ttabel yaitu 1,987. Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada ASN Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. Hal ini menjelaskan bahwa setiap aspek yang mampu menciptakan Budaya Organisasi sangat bermanfaat bagi organisasi itu sendiri karena dengan meningkatkan Budaya Organisasi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja. Budaya organisasi yang kuat melalui konsep Person Organization Fit (PO Fit) dapat menciptakan karyawan yang profesional dengan tingkat komitmen dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Sudrajat, 2021).

Budaya organisasi yang kondusif dan kuat memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan menciptakan keselarasan antara nilai-nilai individu dan organisasi melalui PO Fit, memupuk etos kerja dan motivasi yang tinggi, serta menghargai martabat karyawan, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan moral karyawan. Ini tidak hanya berkontribusi pada kinerja individu yang lebih baik tetapi juga pada kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk secara aktif mengembangkan dan memelihara budaya yang positif dan mendukung, yang tidak

hanya memenuhi kebutuhan operasional tetapi juga kebutuhan emosional dan profesional karyawan. Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2021) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja serta penelitian dari Irfan (2022) bahwa terdapat peran signifikan yang diberikan oleh Budaya Organisasi pada terbentuknya Kepuasan Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja pada ASN Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung baik. Hal ini berarti Lingkungan Kerja dapat berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja yang tinggi. Artinya apabila Pemerintah Kabupaten Bandung meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan Lingkungan Kerja maka Kepuasan Kerja dapat meningkat pula.

Berdasarkan hasil uji statistic thitung Lingkungan Kerja sebesar 3,230 lebih besar dari ttabel yaitu 1,987. Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada ASN Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. Hal ini menjelaskan bahwa setiap aspek yang mampu menciptakan Lingkungan Kerja sangat bermanfaat bagi organisasi itu sendiri karena dengan meningkatkan Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kepuasan Kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang mencakup berbagai elemen fisik dan non fisik. Aspek fisik lingkungan tempat kerja memiliki dampak langsung pada kepuasan kerja, adanya lingkungan tempat kerja yang tidak tepat dan tidak menguntungkan bagi karyawan akan menyebabkan stres kerja (Alexandro Hutagalung, 2022; Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, 2018).

Selain aspek fisik, hubungan antar rekan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja. Dalam menjalankan system pekerjaan, jika salah satu faktor penyebab kepuasan kerja tidak terealisasi pada diri karyawan atau individu, maka akan muncul yang disebut dengan ketidakpuasan dalam kerja. Penyebab ketidakpuasan bisa karena faktor rekan dalam bekerja dan kondisi fisik kerja (Sudrajat, 2021).

Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun non fisik, sangat penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan dalam kerja sering kali berkaitan dengan kondisi fisik yang tidak nyaman dan hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja. Dengan memperhatikan kedua aspek ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan Lawren dan Ekawati (2023) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja serta penelitian dari Irfan (2022) bahwa terdapat peran signifikan yang diberikan oleh Lingkungan Kerja pada terbentuknya Kepuasan Kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja pada ASN Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung dinilai baik. Berdasarkan perhitungan Koefisien determinasi (R kuadrat) menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.560. Hal ini berada di antara 0 sampai 1. Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada ASN Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung.

Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nur dan Dinsar (2022), Dameria dan Ekawati (2022), Irfan (2022) dan Kurniyanto (2022) yang menyatakan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan yaitu budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja pada ASN Gen Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung berada pada kriteria Baik serta Kepuasan Kerja pada ASN Gen Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung berada pada kriteria Cukup Baik. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada ASN Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. Artinya semakin baik budaya organisasi, semakin puas pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada ASN Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. Artinya semakin baik lingkungan kerja, semakin puas pegawai. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada ASN Generasi Z di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. Artinya semakin baik budaya organisasi dan lingkungan kerja, semakin puas pegawai.

BIBLIOGRAFI

Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(1). https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866

Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.

Claudia, M., & Rahman, S. F. (2024). Strategi Pendekatan Proses Interpersonal dalam Manajemen Perubahan Organisasi untuk Mendukung Kesejahteraan Generasi-Z di Tempat Kerja. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(4), 388–398.

Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *4*(2). https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18241

Fathurrochman, I. (2021). *Perilaku dan budaya organisasi*. Penerbit Adab.

Hidayah, N. (2021). *Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.

Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, *3*(3). https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1315

Kurniyanto, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smk Nu Kedungtuban Kabupaten Blora. *Jurnal Mitra Manajemen*, *6*(2). https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i2.598

Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *5*(1). https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22561

Nur, I., & Dinsar, A. (2022). Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Economos: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *5*(1), 59–64.

Sabila, G. S., El Karimah, K., & Nurfadila, F. (2024). Fenomena Job Hopping Pada Gen Z Dalam Bidang Komunikasi. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora*, *2*(2), 98–106.

Setiawan, I., Sururama, R., & Nurdin, I. (2022). Implementasi Kebijakan Penyederhanaan Organisasi Di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, *2*(1). https://doi.org/10.33701/jtpm.v2i1.2380

Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, N. ayu S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. *Yogyakarta: Penerbit Andi*.

Sudrajat, A. R. (2021). *Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis*. Nilacakra.

Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. CV Alfabet.

Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, *8*(1). https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295

Yang, A. A., & Dini, Y. I. F. (2023). Faktor loyalitas karyawan Generasi Z: Kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, *23*(1). https://doi.org/10.28932/jmm.v23i1.7022

Copyright holder:
Cica Riksa Hanura, Maman Suratman (2025)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

