

**PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT UNILEVER INDONESIA TBK**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



**Diajukan Oleh :**

**TAFRIZI ADHI MADIAS**

**NPM : 1901110131**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2024**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Tafrizi Adhi Madias  
Nomor Pokok/Npm : 1901110131  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul skripsi : Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan  
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT Unilever Indonesia Tbk

Pembimbing Skripsi

Tanggal ~~21-10-2024~~ Pembimbing I:  Hj. Noviarni SE, M.Si

NIDN : 0221116101

Tanggal ~~18-10-2024~~ Pembimbing II:  Muhammad Ridwan, SE, MM

NIDN : 0219116101

Mengetahui :

Dekan,

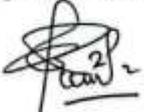
Tanggal 21-10-2024



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 21-10-2024

  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN: 0222096301

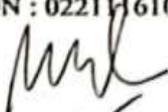
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Tafrizi Adhi Madias  
Nomor Pokok/Npm : 1901110131  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul skripsi : Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan  
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT Unilever Indonesia Tbk

Penguji Skripsi :

Tanggal 21-10-2024..... Ketua Penguji :   
Hj. Noviarni SE, M.Si  
NIDN : 0221116101

Tanggal 18-10-2024. Penguji I :   
Muhammad Ridwan, SE, MM  
NIDN : 0221116101

Tanggal 18-10-2024 Penguji II :   
Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si  
NIDN : 0008086502

Mengesahkan :

Dekan  
Tanggal 21-10-2024



  
Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 21-10-2024

  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN:0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tafrizi Adhi Madias  
Nomor Pokok/NPM : 1901110131  
Angkatan : 2019  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Tbk

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 14 Oktober 2024

Penulis



Tafrizi Adhi Madias

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	10
2.1.2 Pengertian Budaya kerja .....	14
2.1.3 Pengertian Lingkungan kerja .....	20
2.1.4 Pengertian Kepuasan Kerja .....	27
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	35
2.3 Kerangka Berfikir .....	37
2.4 Hipotesis .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
3.1.1 Tempat Penelitian .....	40
3.1.2 Waktu Penelitian .....	40

3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.2.1	Sumber Data .....	41
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.3	Populasi dan Sampel .....	43
3.3.1	Populasi .....	43
3.3.2	Sampel .....	43
3.4	Rancangan Penelitian .....	44
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	45
3.5.1	Variabel Penelitian .....	45
3.5.2	Definisi Operasional Variabel .....	46
3.6	Instrumen Penelitian .....	48
3.6.1	Uji Validitas .....	48
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	49
3.7	Teknik Analisa Data .....	49
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	49
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial .....	50
3.8	Uji Hipotesis .....	53
3.8.1	Uji Parsial ( Uji t ) .....	53
3.8.2	Uji Simultan ( Uji F ) .....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Hasil Penelitian .....	56
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	56
4.1.2	Visi, Misi PT Unilever Indonesia .....	58
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	59
4.1.4	Pembahasan dan interpretasi .....	62
4.1.5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas. ....	64
4.1.6	Analisis Statistik Deskriptif .....	68
4.1.7	Uji Asumsi Klasik .....	69
4.1.8	Regresi Linear Berganda .....	72
4.1.9	Koefisien Korelasi .....	73
4.1.10	Koefisien Determinasi .....	74

4.1.11 Uji Hipotesis Penelitian .....	75
4.2 Pembahasan Penelitian .....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## ABSTRAK

**TAFRIZI ADHI MADIAS, Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Tbk (Di bawah bimbingan Ibu Hj. Noviarni SE, M.Si dan Bapak Muhammad Ridwan, SE, MM)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Tbk. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 orang dari karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Tbk dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  artinya  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Persamaan regresi linier berganda  $Y = 25,443 + 0,297 X_1 + 0,261 X_2 + 0,324 X_3$ . Budaya Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Tbk dengan signifikan sebesar  $0,022 < \alpha (0,05)$ . Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Tbk dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Tbk dengan signifikan sebesar  $0,002 < \alpha (0,05)$ .

**Kata Kunci : Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan agar dapat bersaing dalam dunia usaha, oleh karenanya sumber daya manusia harus tercapai dimanfaatkan secara maksimal agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain merupakan kunci untuk pencapaian tujuan suatu organisasi. Perusahaan harus mampu mewujudkan kinerja terbaiknya sehingga perusahaan dapat berkembang. Seorang pemimpin terus berupaya dalam meningkatkan kinerja sumber daya yang dimilikinya, pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki bagi karyawannya.

Dalam era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan pencapaian terbaik bagi perusahaan tersebut. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses sumber daya manusia. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses pekerjaan tidak akan berjalan dengan lancar.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Adapun dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin, Perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya.

Adapun daftar penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Tbk dapat dilihat di tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Standar-Standar Nilai Untuk Menentukan Karyawan**  
**PT Unilever Indonesia Tbk**

No	Nilai	Keterangan
1	91-100	Amat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

Sumber : Laporan Tahunan PT Unilever Indonesia Tbk

Tabel 1.1 merupakan tabel yang menunjukkan unsur-unsur penilaian kinerja karyawan Pada PT Unilever Indonesia Tbk yang terdiri dari lima unsur diantaranya 91-100 merupakan standar nilai amat baik, 76-90 merupakan

standar nilai baik, 61-75 merupakan standar nilai cukup, 51-60 merupakan standar nilai sedang dan 50 kebawah merupakan standar nilai kurang. Standar nilai kinerja karyawan diatas akan dicocokkan dengan rekapitulasi rata-rata nilai hasil kinerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Tbk.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**  
**Pada PT Unilever Indonesia Tbk**  
**Tahun 2022-2023**

No	UNSUR PENILAIAN	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kejujuran	92	Amat Baik	85	Baik
2	Disiplin kerja	88	Baik	70	Cukup
3	Kerjasama	85	Baik	65	Cukup
4	Kerapian, kebersihan diri dan lingkungan	82	Baik	72	Cukup
5	Ketaatan terhadap prosedur kerja	82	Baik	71	Cukup
6	Ketaatan terhadap atasan	84	Baik	70	Cukup
7	Kemampuan bekerja sesuai skala prioritas	82	Baik	65	Cukup
8	Loyalitas dan dedikasi	85	Baik	78	Baik
9	Motivasi Kerja	85	Baik	65	Cukup
10	Komunikasi	83	Baik	70	Cukup
<b>Jumlah</b>		848	-	711	-
<b>Rata-Rata</b>		84,8%	Baik	71,1%	Cukup

Sumber : Laporan Tahunan PT Unilever Indonesia Tbk

Pada tabel 1.2 tentang hasil penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Tbk dapat dilihat bahwa tahun 2022 rata-rata hasil penilaian kinerja sebesar 84,8%, sedangkan pada tahun 2023 sebesar 71,1%. Hal ini menandakan bahwa terdapat penurunan Kinerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Tbk.

Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan kinerja kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT. Unilever Indonesia Palembang didapatkan budaya kerja yang buruk hal ini terlihat dari sikap yang dilakukan oleh karyawan di PT Unilever Indonesia khususnya dipalembang diketahui banyak karyawan yang datang terlambat sering absen tanpa memberikan kabar ataupun surat keterangan sakit budaya kerja buruk ini sudah berlangsung tahun-tahun, hal ini harus menjadi perhatian oleh pimpinan agar membuat strategi misalnya memberikan surat teguran atau sanksi yang tegas pada karyawan yang datang terlambat dan tidak hadir tanpa memberikan keterangan, hal ini dilakukan agar karyawan dapat mewujudkan budaya kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan lebih baik lagi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan itu sendiri yang akan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dapat mengganggu kinerja karyawan. lingkungan kerja yang baik meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, nyaman, aman dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT. Unilever Indonesia Palembang didapatkan lingkungan kerja pada PT. Unilever Indonesia Palembang agak kurang baik dikarenakan ruangan kerja untuk staf karyawan terasa sumpek kurangnya pencahayaan pada setiap ruangan membuat lingkungan kerja menjadi tidak baik dan membuat karyawan bekerja kurang optimal, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar dapat membuat ruangan kerja karyawan lebih baik lagi dari segi pencahayaan dan memberikan lemari arsip yang besar pada setiap ruangan staf agar arsip dapat terkumpul dan ruangan karyawan tertata rapih dan nyaman digunakan oleh karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam

bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT. Unilever Indonesia Palembang didapatkan banyaknya karyawan yang mengeluh adanya pembagian kompensasi kerja dan uang lembur yang tidak adil diberikan oleh pimpinan hal ini membuat karyawan merasa dibedakan secara tidak adil sehingga kepuasan kerja karyawan menurun.

PT. Unilever Indonesia merupakan salah satu dari beberapa perusahaan yang tergabung dalam konsorsium unilever yang berpusat di London dan Rotterdam. Perusahaan unilever ini sendiri pertama kali didirikan di benua Eropa, bermula dari tahun 1855 dimana William Hasketh Lever mendirikan pabrik sabunnya yang pertama di Warrington (Inggris) dan diberi nama Lever Brothers Limited bergabung dengan perusahaan margarine di Belanda (Uni Margarine) dengan diberi nama Unilever Ltd. Kedua perusahaan tersebut bergabung karena mempunyai kepentingan yang sama terhadap bahan baku.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hikmah Ananda Nurul (2024) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar”. didapatkan hasil secara parsial mengungkapkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan mengungkapkan bahwa

Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Menurut Jodie Firjatullah (2024) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” didapatkan hasil Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Tbk**”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui dan membuktikan pengaruh secara simultan budaya kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk.
2. Mengetahui dan membuktikan pengaruh secara parsial budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk.
3. Mengetahui dan membuktikan pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk.
4. Mengetahui dan membuktikan pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Tbk.

2. Bagi perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengatasi Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Tbk.

3. Bagi Civitas Akademik .

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai referensi bagi penelitian lainnya dengan menambahkan variabel lainnya selain Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Casson, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Darmadi, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- DEWI, N. P. A. P. C. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Mambal (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Edi. Riadi, 2016. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01-10.
- Gering. 2018, *Hubungan Budaya Kerja Terhadap Kinerja*, Jurnal Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Vol 2: Jakarta.
- Hamali. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Jakarta: Prehallindo.
- Hikmah, A. N. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Muslim Indonesia Makassar).
- Kasmir, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Khoiri. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta
- Nurhadijah. 2019, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Rivai . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Wodpress.
- Robbins. 2019, *Metodelogi Penelitian Bisnis* , BPFE: Jogjakarta.

- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruliyansa. 2018, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Taliziduhu. Ndraha. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPF-UGM, Yogyakarta.
- Totos, P. M. O., Timuneno, T., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Timor Express Intermedia Kupang*. GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, 4(3), 659-669.
- Wicaksono, H. M., & Tarmizi, A. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi PT. Sukanda Djaya Cabang Ancol*. Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 3(2), 170-178.
- Wibowo, 2013. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service