

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keterikatan Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan dan Kinerja Karyawan di PT. XYZ Menggunakan Metode *Partial Least Square* (PLS)

Shiamia Narendra Destariza Ibniadji

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik,
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Email: 19032010185@student.upnjatim.ac.id

Minto Waluyo

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik,
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Email: mintowaluyo_ti@yahoo.co.id

Abstract. *Human resources or labor are important assets for a company. Effective human resource management can create an optimal work environment to increase workforce productivity in the company. The purpose of this research is to analyze the influence of the work environment, organizational culture, and employee engagement on job satisfaction and performance in production department employees at PT. XYZ uses the Partial Least Square (PLS) method. PT. XYZ is a pioneer company in marine equipment and maritime services located in Surabaya, East Java. The research results show that organizational culture has a positive and significant effect on employee satisfaction, employee engagement has a positive and significant effect on employee satisfaction, the work environment has a negative and insignificant effect on employee satisfaction, and employee satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Employee Satisfaction, Employee Engagement, Partial Least Square.*

Abstrak. Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan aset penting bagi suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal sehingga meningkatkan produktivitas tenaga kerja di perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan bagian produksi di PT. XYZ menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PT. XYZ merupakan perusahaan pionir di bidang peralatan kelautan dan jasa maritim yang berlokasi di Surabaya, Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan, dan kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan. berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Karyawan, Keterikatan Karyawan, Partial Least Square.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan aset penting bagi suatu perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan perlakuan khusus dalam pengelolaan tenaga kerja karena mereka dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan di masa depan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan di dalamnya. Tinggi rendahnya kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh

berbagai aspek internal maupun eksternal perusahaan, seperti lingkungan kerja, budaya organisasional dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi dimana dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja dinilai berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat hambatan yang harus diatasi oleh perusahaan untuk memelihara dan memaksimalkan kinerja karyawan. Mencapai kepuasan dalam bekerja adalah faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang mempengaruhi penilaian pegawai terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja mereka.

Budaya organisasional juga merupakan aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasional merupakan suatu budaya yang diyakini oleh organisasi dan anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Dampak kepuasan kerja tidak hanya berlaku terhadap kinerja karyawan, kecukupan kepuasan kerja karyawan atas pekerjaan juga dapat berkontribusi terhadap keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan diartikan sebagai hubungan emosional yang tinggi yang seorang karyawan rasakan terhadap organisasi yang mempengaruhinya untuk mengerahkan usaha yang bebas dan lebih besar untuk pekerjaannya. Tidak hanya sekedar menyelesaikan tugas yang diberikan tetapi tugas dapat menyelesaikan tepat waktu dengan kualitas yang baik serta merasa bangga akan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa dirinya terikat dengan perusahaan akan meningkatkan kinerja dan loyal terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Penelitian ini ditujukan kepada karyawan di PT XYZ yang berlokasi di Perak, Surabaya, Jawa Timur. PT. XYZ merupakan perusahaan pelopor dalam peralatan kelautan dan layanan maritim di Indonesia. Perusahaan ini telah melakukan pengembangan bisnis, tidak hanya menyediakan peralatan maritim tetapi berkembang ke bisnis servis layanan dan pemeliharaan peralatan keamanan maritim yang digunakan di laut. Beberapa di antaranya adalah liferaft, lifeboat, serta fire extinguisher. Dengan permasalahan dan uraian tersebut maka dilakukan penelitian dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) untuk menganalisis keterkaitan antar berbagai faktor yakni lingkungan kerja, budaya organisasi, dan keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Apabila faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, dan keterikatan karyawan yang dirasa tidak puas maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sehingga menyebabkan kontribusi karyawan kurang maksimal. Jika karyawan merasa puas dalam bekerja maka karyawan akan merasa senang dalam melakukan pekerjaan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan sebaliknya.

KAJIAN TEORITIS

Kepuasan pekerjaan adalah bentuk perasaan individu terhadap tugasnya, lingkungan kerja, dan interaksi dengan rekan kerja. Sebagai hasilnya, kepuasan pekerjaan sangatlah penting bagi karyawan karena memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka dan menjalankan tugas mereka dengan efektif sesuai dengan tujuan perusahaan (Rambe 2021; Rusydi et al., 2018). Kepuasan kerja mencerminkan pandangan umum individu terhadap pekerjaannya (Chaniago, 2021). Jika seseorang merasa gembira dengan tugasnya, maka ia memperlihatkan sifat positif dan menghargai pekerjaannya. Tugas yang menantang dan menarik serta beban kerja yang berat dapat meningkatkan semangat kerjanya dan membangkitkan semangat dalam bekerja (Anwar et al., 2021). Karyawan merasa puas jika pekerjaannya sesuai dengan karakteristik yang diinginkan. Sebaliknya, jika seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka ia menunjukkan sikap negatif terhadap tugasnya (Ali, 2019).

Dalam menjalankan tugasnya, seorang pegawai akan menghasilkan kinerja. Kinerja merujuk pada hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target, atau kriteria yang sudah ditetapkan dan disepakati bersama (Dewi, 2019; Dwinanda, 2021). Definisi lain menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas baik dan mencapai target kuantitas yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Nurrahmah, 2021). Menurut Bernardin dan Russell (Chaniago, 2021), kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Mereka menekankan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan dan kontribusi yang diberikan pada organisasi (Megayani et al., 2022). Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang dinilai baik dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai, dibandingkan dengan standar atau target yang sudah ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mustofa, 2018).

Teknik statistika multivariat *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk membandingkan variabel dependen dan independen berganda (Nurrahmah et al., 2021). PLS merupakan salah satu metode statistika berbasis varian dari *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dirancang khusus untuk menyelesaikan regresi berganda pada situasi tertentu seperti sampel penelitian yang kecil, data yang hilang, dan multikolinearitas (Abdillah & Hartono, 2019). Perbedaan utama antara SEM berbasis kovarian dan PLS berbasis varian adalah tujuan penggunaannya (Sari, 2022). SEM berbasis kovarian bertujuan untuk menguji

atau mengkonfirmasi teori, sedangkan SEM berbasis varian bertujuan untuk memprediksi model dalam pengembangan teori (Paludi et al., 2021; Pasaribu, 2021).

PLS terdiri dari dua submodel yaitu model struktural dan model pengukuran (Tjio, 2017). Model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar konstruk, sementara model pengukuran menunjukkan bagaimana indikator merepresentasikan variabel laten untuk diukur. PLS hanya mengizinkan hubungan antar variabel yang searah atau rekursif, berbeda dengan SEM berbasis kovarian yang mengizinkan adanya hubungan timbal balik antar variabel (Rusydi, 2018; Pusparani, 2021). Pada dasarnya terdapat dua jenis variabel yang digunakan pada PLS (Supriadi, 2022). Jenis yang pertama yaitu *observed variables*, variabel ini merupakan variabel yang dapat diobservasi secara langsung biasa disebut variabel manifest, indikator, atau referensi. Jenis yang kedua yaitu *unobserved variables*, variabel ini merupakan variabel yang tidak dapat diobservasi secara langsung dapat berupa fenomena abstrak atau disebut sebagai variabel laten, faktor, ataupun konstruk (Umar, 2021; Waluyo et al., 2020).

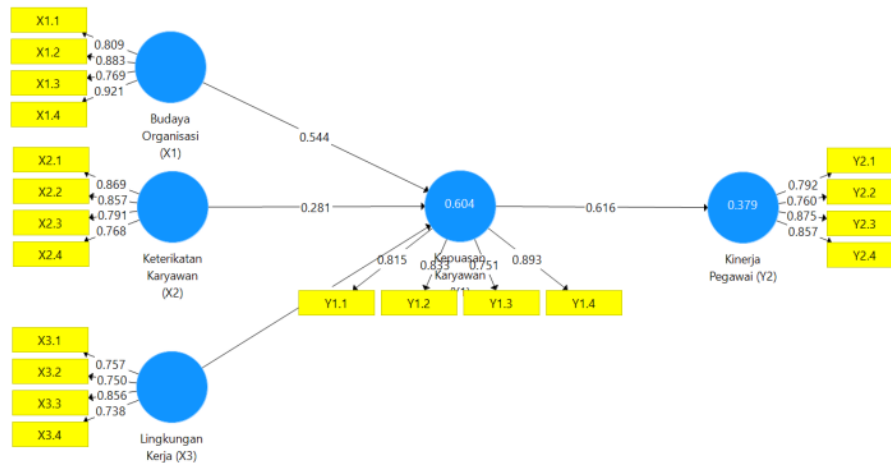
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. XYZ yang berlokasi di Perak Surabaya, Jawa Timur. Fokus penelitian ini ditujukan pada pegawai PT. XYZ. Penelitian ini adalah sebuah studi penjelasan (*explanatory research*) yang bertujuan untuk membuktikan studi korelasional yang berupaya untuk mengamati apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih, dan seberapa besar hubungan tersebut serta arah hubungannya. Pada penelitian ini dilakukan penentuan jumlah sampel menggunakan metode *purposive sampling* dan berdasarkan model pada persyaratan minimal PLS yaitu setidaknya 10 kali dari jumlah indikator pada konstruk. Maksudnya adalah jumlah sampel minimum untuk penelitian PLS yaitu 10 kali jumlah indikator pada suatu variabel laten yang memiliki indikator paling banyak adalah 4 indikator. Oleh karena itu jumlah sampel minimum penelitian ini adalah 40 sampel. Sampel yang digunakan dalam kuesioner berjumlah 43, sehingga sudah dapat menjalankan pengolahan data menggunakan PLS-SEM karena persyaratan minimal sampel PLS sudah terpenuhi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data PLS-SEM

Proses menganalisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS 3.0*. Setelah penginputan data serta pembuatan konstruk pada aplikasi tersebut, lalu dilakukan perhitungan data, maka akan keluar hasil seperti pada gambar 1.



Gambar 1. Perhitungan Dengan SmartPLS

Outer Model

Penilaian outer model terdiri dari beberapa bagian yaitu uji reliabilitas dan validitas. Penilaian pertama dimulai dengan uji nilai reliabilitas dan validitas dari penelitian lalu di lanjutkan dengan indikator reliabilitas. Untuk melihat apakah terdapat penghilangan atau pereduksian data dilakukan pengecekan *Outer loading* yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. *Outer loading*

	Budaya Organisasi (X1)	Keterikatan Karyawan (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan karyawan (Y1)	Kinerja Karyawan (Y2)
X1.1	0,809				
X1.2	0,883				
X1.3	0,769				
X1.4	0,921				
X2.1		0,869			
X2.2		0,857			
X2.3		0,791			
X2.4		0,768			
X3.1			0,757		
X3.2			0,750		
X3.3			0,856		
X3.4			0,738		
Y1.1				0,815	
Y1.2				0,833	
Y1.3				0,751	
Y1.4				0,893	
Y2.1					0,792
Y2.2					0,760
Y2.3					0,875
Y2.4					0,857

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil telah memenuhi *convergent validity* yaitu semua *factor loading* > 0.5 . Dengan demikian, dapat disimpulkan *convergent validity* dari seluruh kelompok konstruk endogen adalah valid.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 Output Nilai *Composite reability*

Variabel	<i>Composite reability</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,868	Reliabel
Keterikatan Karyawan (X2)	0,842	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,839	Reliabel
Kepuasan karyawan (Y1)	0,840	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y2)	0,792	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *composite reability* untuk variabel budaya organisasi, keterikatan karyawan, lingkungan kerja, kepuasan karyawan dan kinerja karyawan telah memenuhi syarat tolak ukur $> 0,6$ yang menunjukkan bahwa semua variabel dapat dikatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang tinggi.

Average Variance Extracted

Selain pengecekan nilai reliabilitas, perlu juga diperiksa validitas. Dalam penelitian ini, pengecekan nilai validitas dapat dilihat pada nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai AVE digunakan untuk pengecekan validitas konvergen dimana menentukan apakah variabel laten mampu menjelaskan lebih setengah variabel indikatornya. Nilai AVE dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Output Nilai *Average Variance Extracted*

	AVE
Budaya Organisasi (X1)	0,719
Keterikatan Karyawan (X2)	0,676
Lingkungan Kerja (X3)	0,603
Kepuasan karyawan (Y1)	0,680
Kinerja Karyawan (Y2)	0,676

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel 3 diatas terlihat bahwa semua nilai variabel laten telah memenuhi syarat AVE $> 0,5$. Hal ini menunjukan validitas konvergen yang memadai dan mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata.

Cross Loadings

Validitas diskriminan ditunjukkan dengan nilai output cross loading antara indikator dengan konstraknya. Nilai korelasi cross loading dengan variabel latennya harus lebih besar dari korelasi terhadap variabel laten lainnya. Hasil output cross loading dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Output Nilai *Cross Loading*

Indikator	Variabel Laten					Keterangan
	Budaya Organisasi (X1)	Kepuasan karyawan (Y1)	Keterikatan Karyawan (X2)	Kinerja Karyawan (Y2)	Lingkungan Kerja (X3)	
X1.1	0,809	0,530	0,347	0,490	-0,121	Valid
X1.2	0,883	0,589	0,481	0,557	-0,124	Valid
X1.3	0,769	0,588	0,404	0,388	-0,174	Valid
X1.4	0,921	0,708	0,485	0,547	-0,216	Valid
X2.1	0,245	0,446	0,869	0,259	-0,100	Valid
X2.2	0,509	0,457	0,857	0,437	-0,031	Valid
X2.3	0,361	0,501	0,791	0,339	-0,326	Valid
X2.4	0,548	0,495	0,768	0,466	0,020	Valid
X3.1	-0,152	-0,218	0,006	0,095	0,757	Valid
X3.2	0,028	-0,074	0,090	0,059	0,750	Valid
X3.3	-0,159	-0,288	-0,162	0,014	0,856	Valid
X3.4	-0,188	-0,255	-0,199	-0,239	0,738	Valid
Y1.1	0,550	0,815	0,391	0,537	-0,405	Valid
Y1.2	0,645	0,833	0,431	0,388	-0,393	Valid
Y1.3	0,478	0,751	0,628	0,373	-0,095	Valid
Y1.4	0,677	0,893	0,494	0,687	-0,128	Valid
Y2.1	0,441	0,486	0,463	0,792	0,076	Valid
Y2.2	0,555	0,414	0,328	0,760	-0,210	Valid
Y2.3	0,542	0,549	0,320	0,875	-0,029	Valid
Y2.4	0,412	0,560	0,405	0,857	-0,027	Valid

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai pada setiap variabel indikator berada pada variabel latennya, sehingga konstruk dari pemodelan PLS-SEM ini dapat digunakan.

Evaluasi Inner Model

Model struktural merupakan percobaan untuk mengetahui hubungan diantara variabel konstruk, nilai signifikan dan nilai *R-Square* dan *Q-Square/predictive relevance* dari variabel budaya organisasi, keterikatan karyawan, lingkungan kerja, kepuasan karyawan dan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Kepuasan Karyawan (Y1)	0,604
Kinerja Karyawan (Y2)	0,379

Sumber: Data primer diolah

Nilai *R-Square* dapat membaca seberapa besar varian dari variabel laten mampu mennguraikan masing-masing indikatornya. Terdapat aturan praktis untuk nilai *R-Square* yaitu 0.67, 0.33, 0.19 yang menunjukkan bahwa model kuat, *moderate*, dan lemah. Pada Tabel 4.8 terlihat bahwa nilai *R-Square* pada variabel kepuasan karyawan sebesar 0,604 yang berarti model dinyatakan *moderate*. Hal ini diketahui bahwa variabel budaya organisasi, keterikatan karyawan, dan lingkungan kerja dapat digunakan sebagai alat ukur untuk variabel kepuasan karyawan sebesar 0,604 atau 60,4%, untuk nilai 0,396 atau 39,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kemudian nilai *R-Square* pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,531 atau 53,1% yang berarti model dinyatakan *moderate*. Hal ini diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk variabel kepuasan karyawan sebesar 0,379 atau 37,9%, untuk nilai 0,621 atau 62,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 5 Nilai *Q-Square*

Variabel	<i>Q-Square</i>
Kepuasan Karyawan (Y1)	0,389
Kinerja Karyawan (Y2)	0,237

Sumber: Data primer diolah

Nilai *Q-Square* digunakan untuk mengukur seberapa baik prediksi yang dihasilkan oleh model konstruk. Berdasarkan hasil output nilai *Q-Square* kepuasan karyawan adalah sebesar 0,389 dan output nilai *Q-Square* kinerja karyawan 0,237. Hal ini menunjukkan bahwa model pada penelitian ini mempunyai kecocokan prediksi (*predictive relevance*) karena nilai *Q-Square* > 0.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dapat dilihat dari nilai T-Statistik yang merupakan tingkat signifikansi antar variabel laten. Nilai ini diperoleh dengan melakukan proses bootstrapping pada software *SmartPLS*. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5% dan tingkat keyakinan 95%. Sehingga nilai T-Statistik harus lebih besar dari 1,96 untuk dikatakan signifikan. Jika nilai T-Statistik < 1,96 maka hipotesis ditolak dan begitupun sebaliknya. Berikut hipotesis yang digunakan pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh

signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan karyawan, terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan karyawan dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan dengan kepuasan karyawan, dan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan karyawan.

Tabel 6 Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T-statistic</i>	<i>P Value</i>	Hipotesis
Budaya Organisasi (X1) -> Kepuasan Karyawan (Y1)	0,544	4,706	0,000	Diterima
Kepuasan Karyawan (Y1) -> Kinerja Karyawan (Y2)	0,616	5,566	0,000	Diterima
Keterikatan Karyawan (X2) -> Kepuasan Karyawan (Y1)	0,281	2,462	0,014	Diterima
Lingkungan Kerja (X3) -> Kepuasan Karyawan (Y1)	-0,165	1,828	0,068	Ditolak

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil dari pengolahan PLS dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan secara langsung. Hal ini dapat dilihat pada nilai t-statistik yang $> 1,96$ yaitu sebesar 4,706, jadi hipotesis diterima. Berdasarkan hasil dari pengolahan PLS dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan secara langsung. Hal ini dapat dilihat pada nilai t-statistik yang $> 1,96$ yaitu sebesar 2,462, jadi hipotesis diterima. Berdasarkan hasil dari pengolahan PLS dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan secara langsung. Hal ini dapat dilihat pada nilai t-statistik yang $< 1,96$ yaitu sebesar 2,282, jadi hipotesis ditolak. Hal ini berarti lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan karyawan namun hanya memberikan pengaruh yang sedikit pada kinerja karyawan di PT. XYZ. Berdasarkan hasil dari pengolahan PLS dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Hal ini dapat dilihat pada nilai t-statistik yang $> 1,96$ yaitu sebesar 5,566, jadi hipotesis diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasannya dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa budaya organisasi ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan budaya organisasi yang diterapkan maka semakin tinggi pula kepuasan karyawan PT. XYZ. Keterikatan karyawan ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan yang terjalin antar karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan karyawan PT. XYZ. Lingkungan kerja ternyata tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan bagian produksi. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak terlalu penting untuk memperbaiki kepuasan karyawan di PT. XYZ. Kepuasan karyawan ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan PT. XYZ.

Hasil penelitian yang telah diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah agar pihak PT. XYZ diharapkan dapat mempetahankan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan lebih baik sehingga tidak terjadi keluhan maupun penurunan kualitas karyawan di perusahaan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan keterikatan karyawan yang mempengaruhi kepuasan karyawan serta berpengaruh pada kinerja karyawan. Peneliti yang hendak melakukan penelitian dengan tema yang sama diharapkan selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang relevan dengan keadaan yang terdapat pada perusahaan dan dirasakan oleh karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Ali, H. 2019. *Purchase Decision and Repurchase Models: Product Quality and Process Analysis (Case Study of House Ownership Credit Financing in Permata Sharia Bank Jakarta)*. Jurnal Economics, Universitas Mercu Buana. Vol.1, No.1, Hal 526-535.
- Anwar, C., Akuntansi, P., Ekonomi, F., Nahdlatul, U., & Sidoarjo, U. (2021). pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Pada PT . Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). 3(1).
- Aurellia, T., & Perdana, H. (2020). penerapan *structural equation modeling Partial Least Square* pada kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. 09(4), 475–482.
- Berlian, P. T., & Sejahtera, M. (2022). terhadap loyalitas karyawan pada. 5(3), 656–664.
- Cahyo, Nur, K., Martini., Riana, E. 2019. Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Kuesioner Pelatihan Pada PT Brainmatics Cipta Informatika. Journal of Information System Research. STMIK Nusa Mandiri Jakarta; UBSI Jakarta. Vol. 1, No. 1, Hal. 45-53.
- Chaniago, H. 2021. Manajemen Ritel & Implementasinya. Bandung: Edukasi Riset Digital.
- Dewi, R. N. T. 2019. Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek Dan Celebrity Endorser Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Melalui Minat Beli Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Vol. 7, No. 4, Hal. 409-423.
- Dwinanda, S., & Rachmawati, I. 2021. Pengaruh Ekuitas Merek Terhadap Minat Beli Ulang Produk Wadah Pada Generasi Y. Jurnal Semarak. Vol.4, No.2, Hal. 98.
- Efendi, R., Lubis, J., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Labuhanbatu, U. (n.d.). terhadap kinerja karyawan pada pt . milano panai tengah. 1–11.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1). Surabaya: Penerbit UBHARA Manajemen Press.
- Megayani, Bowo Pranogyo, A., Chandra, R., Hendro, J., Hidayati, N., & Fakhri Pratama, R. (2022). Pengaruh Bauran Pemasaran terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Hoops Indonesia di Cabang Grand Indonesia. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 05(01).
- Mustofa, G. (2018). pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi (Studi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota). Manajemen Bisnis, 7(2), 139–148. <https://doi.org/10.22219/jmb.v7i2.7008>
- Nurrahmah, A., Rismaningsih, F., Hernaeny, U., Pratiwi, L., Wahyudin, Rukyati, A., Yati, F., Lusiani, Riaddin, D., & Setiawan, J. (2021). Pengantar Statistika 1 (S. Haryanti, Ed.). Media Sains Indonesia.
- Paludi, S. & Nurchorimah, S. 2021. Pengaruh kualitas produk dan citra merek terhadap kepuasan pelanggan melalui keputusan pembelian sebagai intervening. STIE Pariwisata Internasional. Jurnal Kajian Manajemen Bisnis. Vol. 10. No.2, Hal. 144-160.
- Pasaribu, D. 2022. Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Tvs. Business Management Journal, Universitas Pamulang Vol. 18, No. 1, Hal. 37-49.

- Rambe, D. N. S., & Aslami, N. 2021. Analisis Strategi Pemasaran Dalam Pasar Global. Jurnal Pengabdian Masyarakat, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Vol. 1, No.2, Hal. 213-223.
- Rusydi, A & Fadli, M. 2018. Statistik Pendidikan (Teori dan Praktik dalam Pendidikan). CV. Widya Puspita: Medan.
- Program, P., Dan, I., Terhadap, M., Dan, K., & Laut, K. T. (2022). [Publish Date] 2615-2134. 146–160.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rusydi, A & Fadli, M. 2018. Statistik Pendidikan (Teori dan Praktik dalam Pendidikan). CV. Widya Puspita: Medan.
- Tjio, O. K. & Anggela. M. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Hotel 'X' Di Surabaya. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Vol 5 (No. 1), Hal 1-10
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan intervening pada upt sungai duku pekanbaru. 5(1), 835–853.
- Waluyo, M & Rachman, M. 2020. Mudah Cepat Dalam Aplikasi *Structural Equation Modelling*. Batu: Malang.