



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PESONA PUTRA PERKASA KOTA TANGERANG SELATAN

Noviati Friska Zai

Universitas Pamulang

Isep Amas Priatna

Universitas Pamulang

email : noviyatifriskazai@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of the physical work environment and organizational culture on employee job satisfaction. The research method used is a quantitative approach with an associative research type. The population in this study consists of all permanent employees of PT Pesona Putra Perkasa city tangrang selatan, totaling 58 people, all of whom were taken as samples using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, then analyzed using SPSS version 24 with multiple linear regression tests, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results of the study also show that there is a significant influence between Physical Work Environment and Employee Job Satisfaction, with a significance value of 0.015 (< 0.05) and a t-count of $2.514 > 2.00324$ (t-table). The simple regression equation is $Y = 3.842 + 0.900X_1$. Furthermore, the results of the study show that there is a significant influence between Organizational Culture and Employee Job Satisfaction, with a significance value of 0.05 (< 0.05) and a t-count of $2.893 > 2.00324$ (t-table). The simple regression equation is $Y = 3.077 + 0.930X_2$.*

Keywords: *Physical Work Environment, Organizational Culture, Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Pesona Putra Perkasa Kota Tangerang selatan yang berjumlah 58 orang dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 24 dengan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015 ($< 0,05$) dan t tabel adalah 2.00324 dan t hitung sebesar 3.001 dan regresi sederhana $Y = 3,019 + 0,910X_1$. Hasil penelitian Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015 ($< 0,05$) dan t-hitung sebesar $2.514 > 2.00324$ (T tabel) dan regresi sederhana $Y = 3,842 + 0,900X_1$. Hasil penelitian Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,05 ($< 0,05$) t-hitung sebesar $2.893 > 2.00324$ (t tabel) dan regresi sederhana $Y = 3,077 + 0,930X_2$. Hasil penelitian secara simultan yang menunjukkan bahwa kedua variabel lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan f hitung 51.276 dan f tabel 3.16 dan linear berganda $Y = 1,712 + 0,453X_1 + 0,533X_2$.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial sebagai asset utama bagi keberlangsungan dan kemajuan suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang unggul menjadi fondasi penting dalam mencapai keunggulan kompetitif. Salah satu aspek yang secara signifikan yang mempengaruhi kualitas dan

kinerja sumber daya manusia adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, serta berkontribusi positif terhadap citra perusahaan. Dalam setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang merupakan unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Hal ini diperoleh karena sumber daya manusia merupakan satu asset besar yang dapat mempengaruhi upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Maka hal penting yang patut diperhatikan dalam memelihara hubungan tersebut adalah kepuasan kerja pegawainya. Setiap organisasi baik organisasi profit maupun organisasi publik perlu memerhatikan kepuasan kerja karyawannya karena dapat memengaruhi kinerja karyawan (Farrel Andreas, 2023:14).

PT. Bank CTBC Indonesia Tbk dengan kepemilikan saham sebesar 99% oleh CTBC Bank Co., Ltd., (sebelumnya dikenal dengan nama Chinatrust Commercial Bank Co., Ltd.), yang merupakan salah satu bank terkemuka di Taiwan dan 1% saham dimiliki oleh PT Bank Danamon Indonesia Tbk, salah satu bank terkemuka di Indonesia. PT Bank CTBC Indonesia mulai beroperasi di Indonesia pada pertengahan tahun 1997 terutama untuk melayani perdagangan Indo-Taiwan, dengan nama PT Bank Chinatrust Tamara, dimana kepemilikan saham 85% oleh Chinatrust Commercial Bank dan 15% oleh Bank Tamara. Pada tahun 2001 Chinatrust Commercial Bank meningkatkan kepemilikannya menjadi 99% dan merubah nama PT Bank Chinatrust Tamara menjadi PT Bank Chinatrust Indonesia. Di tahun 2013, Chinatrust Commercial Bank Co., Ltd. selaku pemegang saham mayoritas PT Bank CTBC Indonesia melakukan perubahan nama menjadi CTBC Bank Co., Ltd. dan PT Bank Chinatrust Indonesia juga di tahun yang sama berganti nama menjadi PT Bank CTBC Indonesia. Menurut Robbins (2017:15), kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sementara individu dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah menunjukkan sikap negatif. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung melihat pekerjaan

mereka sebagai aktivitas yang menyenangkan. Perasaan puas ini kemudian menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kedisiplinan, semangat serta moral kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja rendah akan menganggap pekerjaan sebagai rutinitas yang menjemukan, sehingga mereka cenderung merasa terpaksa dalam melaksanakannya. Jika mayoritas karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, hal ini dapat mempengaruhi tingkat keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja

KAJIAN TEORI

Teori Manajemen

Manajemen pada dasarnya adalah disiplin ilmu sekaligus keterampilan praktis dalam mengelola dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik dan hemat. Disebut sebagai ilmu karena manajemen memiliki landasan pengetahuan yang terstruktur untuk memahami alasan dan cara orang bekerja bersama demi mencapai tujuan, serta berupaya meningkatkan kualitas kerja sama tersebut

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja tertuju pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat di mana seseorang bekerja, ini mencakup aspek-aspek seperti desain ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, serta hubungan antarpegawai dan budaya organisasi Oktavianus et al., (2024:26).

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PESONA PUTRA PERKASA KOTA
TANGERANG SELATAN**

Lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sementara lingkungan kerja nonfisik mencakup semua aspek yang berkaitan dengan interaksi kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan.

Kepuasan kerja

Menurut Baihaqi (2015:51), kepuasan kerja adalah aspek tidak berwujud yang menggambarkan bagaimana seseorang bersikap terhadap pekerjaannya. Menciptakan rasa senang dan menghindari keterpaksaan dalam bekerja menjadi

fokus penting untuk mewujudkan kepuasan kerja, yang diyakini akan berdampak positif pada produktivitas organisasi atau lembaga. Sunyoto, dalam Fauzi (2017, hlm. 37), mendefinisikan kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai kondisi emosional karyawan yang bisa bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Budaya Organisasi

Menurut Hutomo (2020:18), budaya organisasi berperan dalam menentukan efisiensi, efektivitas, dan pemberdayaan karyawan dalam suatu organisasi. Lebih lanjut, budaya organisasi dapat mendukung kinerja karyawan

dengan menciptakan motivasi yang kuat dan mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang ditawarkan organisasi. Motivasi adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsi yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Bangun, 2016:312)

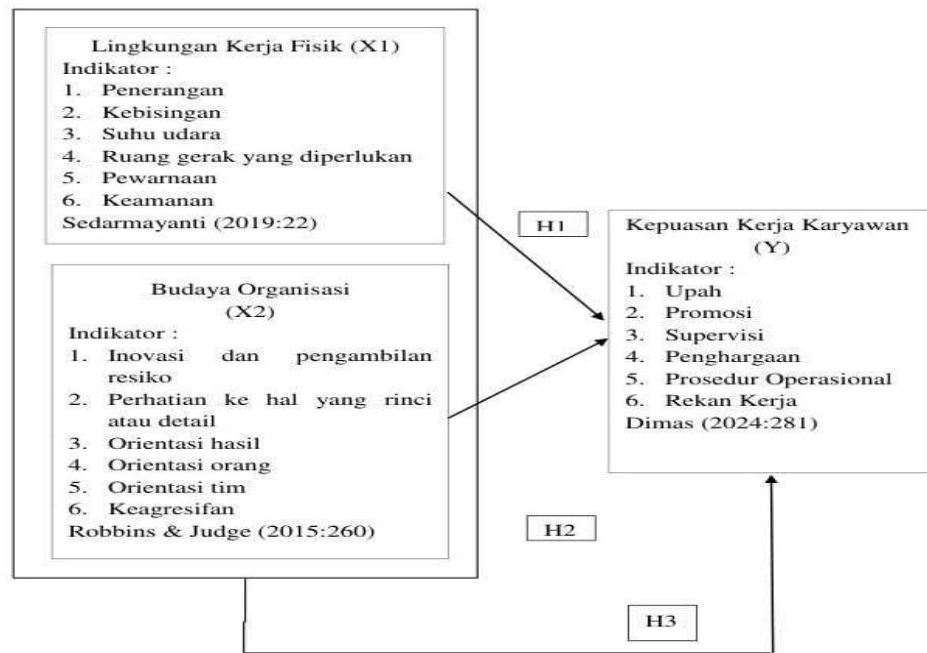
Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka berpikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka berpikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Kerangka berpikir pada intinya berusaha menjelaskan hubungan antara variabel yang akan diteliti Sugiyono (2019: 53).

Gambar 1 Kerangka Berpikir

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. PESONA PUTRA PERKASA KOTA TANGERANG SELATAN**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PESONA PUTRA PERKASA KOTA
TANGERANG SELATAN**



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir

H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Florencia Amara Mulia Jaya

H₂ :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Florencia Amara Mulia Jaya

H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Florencia Amara Mulia Jaya

H₄ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik, karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Florencia Amara Mulia Jaya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis eksplanatif yaitu penelitian yang menjelaskan sejauh mana hubungan variabel dependen dan variabel independen terjadi (Supomo dan Indrianto, 2022:26).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Jenis penelitian yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Didalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pesona Putra Perkasa.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	3.077	2.481		1.240	.220
	budaya organisasi	.930	.099	.782	9.375	.000

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025 (output SPSS 26)

Hasil Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara Simultan

Berdasarkan hasil output tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 51.276 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai ini dibandingkan dengan F tabel sebesar 3.16 dengan derajat kebebasan $(df) = (n - k) = (58 - 2) = 56$. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.050, maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian Fauzia Agustini, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara Cabang Medan. Menyatakan bahwa Hasil penelitian pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), didapatkan persamaan regresi $Y = 3,842 + 0,900X_1$. Dari hasil ini, dapat disimpulkan diartikan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja fisik sebesar satu unit akan berakibat pada naik kepuasan kerja karyawan sebesar 0,900. Berdasarkan hasil pengujian, Lingkungan Kerja Fisik (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar $9.735 > 2.00324$ (T tabel) dengan sig. $0.000 < 0.05$ (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Budaya organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana yang dilakukan pada variabel budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), didapatkan persamaan regresi $Y = 3,077 + 0,930X_2$. Dari hasil ini, dapat disimpulkan diartikan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja fisik sebesar satu unit akan berakibat pada naik kepuasan kerja karyawan sebesar 0,900. Berdasarkan hasil pengujian, Kemudian untuk variabel budaya organisasi (X2) diperoleh t-hitung sebesar $9.375 > 2.00324$ (t tabel) dengan sig. $0.005 > 0.05$ (α) atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Maka H_0 diolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, serta hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PESONA PUTRA PERKASA KOTA
TANGERANG SELATAN**

1. Lingkungan Kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Variabel Lingkungan fisik dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan saat ini tentu masih memiliki beberapa kekurangan dan keterbatasan, di antaranya sebagai berikut:

1. Penyebaran kuesioner yang dilakukan melalui google form sangat memakan waktu karena banyak karyawan yang tidak segera mengisi setelah kuesioner dibagikan. Tentunya akan lebih efektif jika peneliti datang langsung ke perusahaan agar kuesioner dapat diisi secara langsung
2. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Pesona Putra Perkasa dalam penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi. Padahal, masih banyak faktor lain yang juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, seperti motivasi, kepemimpinan, sistem kompensasi, dan beban kerja, yang tidak turut dijadikan variabel dalam penelitian ini.
3. Kurangnya dokumentasi, karena penyebaran kuesioner dilakukan secara daring menggunakan google form, maka terdapat kekurangan dalam dokumentasi foto yang berkaitan dengan penyebaran kuesioner tersebut.

SARAN

1. Bagi Pembaca
Penelitian ini dapat membantu dan untuk memudahkan pembaca untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh Lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagi PT. Pesona Putra Perkasa Kota Tangerang Selatan yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan mengembangkan budaya organisasi yang lebih positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi Peneliti
Untuk mengembangkan ilmu yang didapat dari perkuliahan serta ilmu dan pengetahuan baru yang tidak didapat dari perkuliahan. Dan untuk memenuhi persyaratan menulis skripsi pada fakultas ekonomi dan bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

Arvian Setya Pramaswara & Isep Amas Priatna. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLANETMAS ADIDAYA BOGA. Jurnal Perkusi.

- Alfiansyah, M. D., & Priatna, I. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sarirasa Nusantara (Sate Khas Senayan) Cabang Cibubur. *Jurnal Konsisten*, 2(1). Bambang Yulianto, D. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bank. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 299-307.
- Dian Indiyati, R. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan non fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Manunggal Perkasa. *Journal of management*, 5(3), 254-262.
- Dimas Andika, A. Z. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 10(2), 280-295.
- Dodi Prasada, Kiki Dwijayanti & Aprilia Astuti. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Gloria Satya Kencana Gunung Sindur Bogor. *Journal In Management and Intreprenship*, 34-44.
- Farrel Andreas, P. S. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PD SAHANG MAS. *Jurnal Maneksi*, 12(2).
- Fauzia Agustini, d. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara Cabang Medan. *Jurnal Niagawan*, 7(1).
- Franky J, d. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMB*, 7(4), 4681-4690.
- Fransiska Wahyu Lestari, H. B. (2020). Pengaruh Kepemilikan Institusional dan Kepemilikan Manajerial terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*, 061-070.
- Ganita G. Lumintang, d. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Manado. *The Studies of Social Science*, 1(2), 68-80.
- Herman Surijadi, Y. I. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. *Public Policy*, 1(1). Juliandi, A. d. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*.
- Lusiana Dameria, S. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 04(02), 417-426. Maitarini I.A.N, W. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja non fisik dan Locus of control terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal Implementasi manajemen dan kewirausahaan*, 4(1), 18-30. Maryati. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. 2(1).
- Ni Koming Pramiti, d. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja. *Juima*, 9(2).
- Ningsih, R. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial*, 1(1). Pratama, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zulu Alpha Papa Jakarta Selatan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*.
- Rahmad Hidayat, d. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 3(2).
- Rahmania, R. S., & Indirasari, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani KPH Tasikmalaya. *JORAPI*:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PESONA PUTRA PERKASA KOTA
TANGERANG SELATAN**

Journal of Research and Publication Innovation, 1(4), 1140-1151. ISSN: 2985-4768

Ramdhan, M., & Pasaribu, L. D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pascal Books.

Robbins, S. P. (2017). Perilaku Organisasi. Siti Maisarah, I. S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN pada PT Bakti Putra Meratus. Journal STIA Tabalong.

Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. Jurnal Ilmiah

MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), 4(2), 397. Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri. 5(1), 117-123, 2020

Sugiono, E. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis, 4, 389-400. Sugiyono. (2012). Cv Alfabeta. Sugiyono. (2018). Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.

Witria Ayuhana, d. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada Pengadilan Agama Muara Labuh dan Pengadilan Agama Koto Baru. Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik.