

**PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PROYEK
PT SINAR WARINGIN ADIKARYA**

Muhamad Zuhdi Prakoso

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : zuhdipedsinzo@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work culture, work environment, and job satisfaction on the performance of PT. Ray Waringin Adikarya. The number of samples set was 100 employees of the project division with a slovin's formula. In data collection using the help of questionnaires with the measurement of the likert scale. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with SPSS 16 and Microsoft Exel 2016 programs. The results of testing the hypothesis showed the results that work culture variables had a positive and significant effect on employee performance. Work environment variables have a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction variables have a positive and significant effect on employee performance. Variables of work culture, work environment, and job satisfaction together (simultaneously) have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Culture, Work Environment, Job Satisfaction, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sepanjang sejarah peradaban manusia diketahui gerak hidup organisasi serta dinamika organisasi selalu berhubungan dengan manusia sebagai pelaksana dalam menjalankan aktivitas organisasi. Jika dikaji secara umum keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung komponen yang ada pada organisasi itu sendiri seperti pimpinan, karyawan, program, tujuan, sarana dan prasarana yang tersedia. Dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkannya, perusahaan harus berkonsentrasi terhadap beberapa aspek, diantaranya adalah sumber daya manusia.

Hasibuan (2017) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau seni yang mengatur hubungan serta peranan

tenaga kerja supaya aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta khalayak umum. Ketika Perusahaan menjalankan operasional sangat penting untuk mengejar produktivitas kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan perkembangan perusahaan yang baik pula. Sebaliknya, kinerja karyawan yang tidak baik akan berdampak tidak baik bagi perusahaan bahkan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari agar dapat mengantisipasi rencana yang perlu dilakukan di masa depan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan ketika melaksanakan tugasnya, baik secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tugas atau tanggungjawab yang

diberikan kepadanya. Peningkatan kerja karyawan adalah sangat diinginkan oleh setiap perusahaan (Mangkunegara, 2015).

Nurhadijah, (2017) mengemukakan bahwa budaya kerja merupakan nilai dari sikap yang menjadi sebuah norma. Keterkaitan mutu kerja pada nilai-nilai kerja yang menjadi kebiasaan yang berasal dari adat istiadat, norma dan kaidah agama yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Budaya kerja juga diartikan sebagai proses dan hasil yang dicapai sesuai pola pikir masing-masing orang.

Lingkungan kerja mampu menciptakan suasana baru yang dapat mempengaruhi keberhasilan karyawan ketika melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan yang ada di perusahaan (Srisinto, 2018). Lingkungan kerja merupakan semua kegiatan pekerjaan disekitar karyawan ketika melakukan suatu tugas-tugas pekerjaannya, yang akan mempengaruhi suatu pelaksanaan pekerjaan (Muchtari, 2016).

Kepuasan kerja digambarkan sebagai ungkapan individu tentang tingkat kesejahteraan mereka terkait beban kerja dan kegiatan mereka (Saragih, 2020). Kepuasan kerja ialah campuran dari karakteristik pekerjaan, lingkungan, dan sifat dan perasaan pribadi yang dinamis dan bergantung pada unsur-unsur. Misalnya perubahan rekan kerja, pengawasan, atau struktur organisasi bisa berubah seiring zaman (Barnett, 2017).

PT. Sinar Waringin Adikarya adalah sebuah perusahaan yang tergabung dalam Waringin Megah Group, dimana salah satu usahanya bergerak di bidang jasa konstruksi/kontraktor. Didirikan oleh Eddy Susanto dan Ir. Yohanes Sucipto pada tahun 1988.

Kini PT. Sinar Waringin Adikarya berhasil menyelesaikan ratusan bangunan secara memuaskan, mempunyai pengalaman dalam membangun perumahan, pergudangan, komplek ruko, sampai "*Low-middle-high rise building and commercial building*" (bangunan

bertingkat, pabrik, sekolah, hotel, apartemen, gedung kantor, infrastruktur, dan restoran).

PT. Sinar Waringin Adikarya didukung oleh sumber daya manusia yang profesional, solid, berpengalaman serta berdedikasi menjadi bagian dari pembangunan di Indonesia serta bertekad melayani juga memuaskan semua pengalaman kami dengan kualitas prima dan harga yang kompetitif.

Untuk mencapai tujuan tersebut, perlu adanya kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja PT. Sinar Waringin Adikarya Surabaya saat ini memiliki kondisi lingkungan kerja yang belum cukup baik dilihat dari alat penunjang pekerjaan yang kurang terpenuhi. Kemudian kurangnya toleransi antar karyawan dalam melakukan pekerjaan secara berkelompok. Kemudian upah yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik meneliti dengan judul : **PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PROYEK PT SINAR WARINGIN ADIKARYA.**

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Kerja

Dwiningwarni dan Dindah dalam (Mukson, 2020) menjelaskan bahwa budaya kerja adalah sebuah aktivitas dalam lingkungan kerja dari sebuah organisasi. Kebiasaan yang dimaksud adalah aturan baku yang sudah ditetapkan perusahaan yang harus ditaati serta dilaksanakan oleh masing-masing individu pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Lingkungan Kerja

Supardi (dalam Ekaningsi, 2012) menjelaskan bahwa lingkungan kerja ialah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik dan memberi kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Dari Srisinto dalam (Saputri, 2020) lingkungan kerja harus memberikan suasana yang baru guna untuk membawa dampak dalam keberhasilan pelaksanaan tugas terhadap para karyawannya. Lingkungan kerja salah satu dapat dipengaruhi oleh sikap emosional suatu para karyawan perusahaan.

Kepuasan Kerja

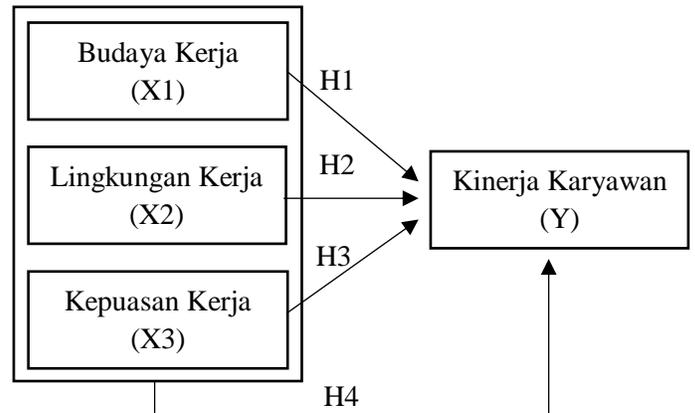
Menurut Saragih dalam (Rivaldo, 2020) kepuasan kerja digambarkan sebagai ungkapan individu tentang tingkat kesejahteraan mereka terkait beban kerja dan kegiatan mereka saat bekerja. Barnett dalam (Rivaldo, 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja ialah kombinasi dari karakteristik pekerjaan, lingkungan, sifat, perasaan pribadi serta bergantung pada unsur-unsur. Misalnya perubahan rekan kerja, pengawasan, atau struktur organisasi, bisa berubah seiring perkembangan zaman.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan ukuran yang berlaku ketika melakukan pekerjaan yang bersangkutan (Afandi, 2018). Noor (2013) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja

pegawai merupakan hasil kerja pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang berdasarkan ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

- H1 : Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Proyek PT. Sinar Waringin Adikarya
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Proyek PT. Sinar Waringin Adikarya
- H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Proyek PT. Sinar Waringin Adikarya
- H4 : Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan dan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Proyek PT. Sinar Waringin Adikarya

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh budaya kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Objek

penelitian dalam penelitian ini yaitu budaya kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Proyek PT Sinar Waringin Adikarya.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *likert* 1 – 5 dan studi kepustakaan. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 16 *for windows* 2016 yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi berganda, uji t, uji f dan uji keefisien determinasi.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah PT Sinar Waringin Adikarya yang berada di Jl. Prapanca No. 54, Darmo, Kec. Wonokromo, Kota SBY, Jawa Timur. 60241. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret – Juni 2022, mulai dari tahap penelitian, pengumpulan data, analisa data dan penyusunan laporan.

Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari menggunakan bantuan program SPSS. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi berganda, uji t, uji f dan uji keefisien determinasi.

ANALISIS DATA

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Berdasarkan pemaparan dari olah data diketahui bahwa uji validitas masing-masing instrument pernyataan dari variabel Budaya Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel bernilai positif maka variabel tersebut valid. Dapat dinyatakan

bahwa variabel penelitian sudah valid, masing-masing pernyataan valid dan layak untuk diajukan sebagai penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Dilihat dari hasil olah data menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuisisioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.56318861
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.047
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		1.228
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098

a. Test distribution is Normal.

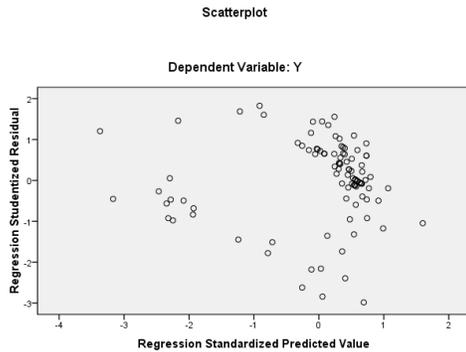
Penelitian ini menggunakan dua cara pengujian yaitu uji statistic dengan *Kolmogorof-Smirnof* (K-S). Diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,098 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolonieritas

Variabel Independent	Tolerance	VIF
Budaya Kerja (X1)	0,588	2,740
Lingkungan Kerja (X2)	0,611	2,748
Kepuasan Kerja (X3)	0,718	1,960

Pada tabel menunjukkan bahwa nilai VIF pada X1 sebesar 2,740, X2 sebesar 2,748 dan X3 sebesar 1,960 $<$ 10 dan tolerance dari X1 0,588, X2 0,611, X3 0,644 $>$ 0,10. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolonieritas dalam variabel penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas



Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini.

Variabel Independent	Sig.
Budaya Kerja (X1)	0,890
Lingkungan Kerja (X2)	0,662
Kepuasan Kerja (X3)	0,296

Hasil bahwa nilai yang diperoleh dari hasil operasi uji *glejser* menunjukkan nilai sig. dari ketiga variabel bebas yaitu variabel Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja > 0,05.

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.743	4.555		1.480	.142
X1	.163	.059	.263	2.753	.007
X2	.261	.094	.255	2.793	.006
X3	.858	.205	.352	4.181	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas diperoleh persamaan rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -6,748 + 0,163 X1 + 0,261 X2 + 0,858 X3 + e$$

- Hasil persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian bahwa konstanta (α) apabila nilai Budaya Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) sama dengan 0 maka Kinerja Karyawan sebesar -6,748.
- Nilai koefisien Budaya Kerja (X1) sebesar 0,163 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Budaya Kerja (X1) sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,163 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,261 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja (X2) sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,261 satu satuan dengan asumsi variabel lain yang konstan.
- Nilai koefisien Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,858 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kepuasan Kerja (X3) sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,858 satu satuan dengan asumsi variabel lain yang konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Variabel Independent	α	Sig.
Budaya Kerja (X1)	0,05	0,007
Lingkungan Kerja (X2)	0,05	0,006
Kepuasan Kerja (X3)	0,05	0,000

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai signifikansi variabel Budaya Kerja (X1) adalah sebesar 0,007 < 0,05 yang berarti Budaya Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti teruji kebenarannya dan nilai $t_{hitung} 2.753 > t_{tabel} 1.985$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,006 < 0,05 yang berarti Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti teruji kebenarannya dan nilai $t_{hitung} 2.793 > t_{tabel} 1.985$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti teruji kebenarannya dan nilai $t_{hitung} 4.181 > t_{tabel} 1.985$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4459.321	3	1486.440	33.462	.000 ^a
Residual	4264.469	96	44.422		
Total	8723.790	99			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable:

Y

Nilai F sebesar 33,462 > F table 2,70 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel Budaya Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti teruji kebenarannya.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.496	6.66495

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,511 artinya variabilitas variabel independen Budaya Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51% sedangkan sisanya 49% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL TEMUAN

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2.753 lebih besar t_{tabel} 1.985 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti ada pengaruh antara Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang hasilnya lebih dari nilai signifikansi yang ditetapkan 0,007 <0.05. Selain itu koefisien regresi Budaya Kerja (X1) sebesar 0,163 menyatakan bahwa setiap nilai Budaya Kerja (X1), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,163 satu satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X1 terhadap Y adalah positif. Tingginya Budaya Kerja pada setiap karyawan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan yang semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mukson (2020) yang menyatakan Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU di Kabupaten Brebes dan penelitian Sarah Siti (2019) yang menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2.793 lebih besar t_{tabel} 1.985 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang hasilnya lebih dari nilai signifikansi yang ditetapkan 0,006 <0.05. Selain itu koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,858 menyatakan bahwa setiap

nilai Lingkungan Kerja (X2), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,858 satu satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X2 terhadap Y adalah positif. Tingginya Lingkungan Kerja pada setiap karyawan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan yang semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi Denok (2020) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan penelitian Fernanda Olga T (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 4.181 lebih besar t_{tabel} 1.985 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti ada pengaruh antara Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang hasilnya lebih dari nilai signifikansi yang ditetapkan 0,000 <0.05. Selain itu koefisien regresi Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,261 menyatakan bahwa setiap nilai Kepuasan Kerja (X3), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,261 satu satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X3 terhadap Y adalah positif. Tingginya Kepuasan Kerja pada setiap karyawan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan yang semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Susanto Natalia (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi penjualan PT Rembaka dan penelitian Wanda Febriyana (2015) yang menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka ditarik simpulan mengenai pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan Divisi Proyek PT. Sinar Waringin Adikarya adalah sebagai berikut:

1. Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Proyek PT. Sinar Waringin Adikarya.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Proyek PT. Sinar Waringin Adikarya.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Proyek PT. Sinar Waringin Adikarya.
4. Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Proyek PT. Sinar Waringin Adikarya.

SARAN

Berdasarkan penelitian dan simpulan yang telah diperoleh peneliti, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan memperbaiki budaya kerja khususnya memberikan arahan kepada karyawan dalam mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Hendaknya lingkungan kerja perlu diperhatikan khususnya ruang kerja yang bersih, nyaman, dan ketenangan saat bekerja.
3. Begitu juga dengan kepuasan kerja khususnya memberikan peluang untuk promosi jabatan kepada karyawan yang bekerja sesuai dengan target perusahaan.
4. Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Waringin Adikarya yang hanya mencakup tentang budaya kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sehingga penelitian selanjutnya

disarankan dengan melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianti, W. P., Hubies, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap employee engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 13(1), 31-48.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Chartika, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).
- Didik Prayogo, D. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bank Indonesia Perwakilan Provinsi Jambi* (Doctoral dissertation, Universitas Batanghari). 21
- Irnanda, D., Mufidah, E., & Oktafiah, Y. (2019). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sindu Amritha Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 4(1).
- Kurniawan, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap*

- Kinerja Perawat Survei Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto). 21-22
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 2.
- Mukson, M. (2020). Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja: Kinerja Karyawan SPBU di Kabupaten Brebes. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*, 17(2), 12.
- Paramarta, W. A., & Darmayanti, N. P. K. (2020). Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua-Bali. *Widya Manajemen*, 2(1), 60-79.
- Retno, F. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Etos Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo). 33
- Rinika, V., & Rustam, T. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Perdana LLoyd Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(2).
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Sapitri, W. A. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Pada Sentra Industri Konveksi di Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung). 30
- Saputri, C., & Syaifullah, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Epson Batam. *Jurnal Ekuivalensi*, 6(1), 135.
- Sarah, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. XSPORT Internasional Makasar. 8 – 12.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).

