

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pasifik Energi Trans Medan

Natalius Hulu¹, Ahmad Karim²

^{1,2,3} Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh promosi penjualan dan kepuasan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengambil case pada PT. Pasifik Energi Trans Medan. Sampling pada penelitian ini menggunakan teknik random sampling, sehingga yang dijadikan sampel penelitian ini hanya pada karyawan sebanyak 64 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian di analisis dengan menggunakan analisis jalur (Path analysis). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada jalur atau sub struktural 1 yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan. Hasil dari jalur atau sub struktural 2 memperlihatkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan. Sedangkan, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan. Secara simultan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan. Sedangkan, secara parsial terdapat pengaruh tidak langsung antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 0,0253 dan 0,0976. Dari semua variabel, Lingkungan Kerja adalah variabel paling dominan yang mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kualitas Kerja Karyawan.

Copyright (c) 2025 **Natalius Hulu**

✉ Corresponding author :

Email Address : natalius1212@gmail.com

PENDAHULUAN

Perubahan teknologi dan gaya hidup tentunya semakin hari semakin meningkat yang mana hal itu mempengaruhi perusahaan industri besar. Saat ini perusahaan Industri besar yang ada di kota Medan maupun yang ada di Provinsi Sumatera Utara membutuhkan bahan bakar industri sebagai salah satu bahan penggerak dalam berjalannya proses produksi yang ada di Industri. Seiring berjalannya waktu, Industri yang ada di kota Medan semakin banyak dan otomatis permintaan bahan baku industri berupa minyak industri semakin diperlukan.

Persaingan ekonomi dari waktu ke waktu tentunya juga semakin meningkat dan semakin sulit dihadapi karena banyaknya perubahan yang terus terjadi, maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan Kualitas Kerja Karyawannya agar dapat bertahan, terus meningkat dan mencapai tujuan organisasi, tak terkecuali pada industri penyedia bahan bakar industri yang dimana semakin diperlukan oleh para produsen pada saat ini demi menunjang proses produksi yang dilakukan oleh berbagai perusahaan yang bergerak di bidang Industri yang ada di Kota Medan maupun di Provinsi Sumatera Utara dan sekitarnya.

Dilihat dari fenomena yang banyak terjadi di kalangan industri kita saat ini adalah semakin banyaknya industri yang memerlukan bahan bakar industri untuk bisa menjalankan proses produksi demi bisa menghasilkan produk - produk yang bisa dipasarkan dan dijual ke masyarakat baik produk yang sifatnya untuk membantu masyarakat dalam bekerja (produk yang membantu produktivitas) maupun produk yang biasa digunakan untuk bisa dikonsumsi sehari - hari. Oleh karena itu banyak perusahaan yang menyediakan bahan bakar industri mentah kepada para perusahaan - perusahaan industri. Namun banyak perusahaan penyedia bahan bakar industri yang masih mensuplai bahan bakar industri secara offline saja dan tidak menyediakan layanan lainnya yang bisa ditawarkan kepada para perusahaan industri. PT. Pasifik Energi Trans sebagai perusahaan supplier BBM Mentah Industri menawarkan berbagai produk - produk keunggulan yang bisa bermanfaat bagi para perusahaan pelaku industri yaitu sebagai agen supplier bahan baku bahan bakar mentah untuk proses produksi, menyediakan layanan bunker service BBM bagi para perusahaan dan juga transportasi BBM mentah industri ke berbagai wilayah di Provinsi Sumatera Utara. PT. Pasifik Energi Trans juga memiliki keunggulan yaitu pelayanan terbaik yang selalu mengedepankan kualitas dan juga kuantitas berstandar Pertamina, memiliki banyak team professional yang ahli dan juga bersertifikat di bidangnya, mempunyai komitmen untuk senantiasa memberikan yang terbaik bagi para mitra (client) dan juga siap menerima tanggung jawab sesuai SOP yang telah ditentukan.

Kualitas Kerja Karyawan merupakan salah satu faktor yang penting didalam perusahaan, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan Kualitas Kerja Karyawannya. Kasmir (2016) menjelaskan kinerja yaitu hasil kerja perilaku kerja yang sudah dicapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Sedangkan Armstrong dan Taylor (2014) memaparkan kinerja sebagai perilaku yang mencapai hasil. Colquitt (dalam Kasmir 2016) mengatakan *the value of the set employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment* yang berarti bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap tujuan organisasi. Kinerja menurut Menurut Smith (dalam Sedarmayanti 2017) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah *Output drive from process, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dalam penelitian yang dilakukan Lankeshwara (2016) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai memperoleh hasil temuan yaitu bantuan pekerjaan, dukungan pengawasan, dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh pada Kualitas Kerja Karyawan yang positif. Riset yang telah diselesaikan Valencia *et al* (2016) menemukan temuan yaitu budaya dapat

menumbuhkan inovasi, serta kinerja perusahaan, atau bisa juga menjadi hambatan bagi keduanya, tergantung pada nilai-nilai yang dipromosikan oleh budaya.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk Kualitas Kerja Karyawan menggunakan teori dari Dessler (2006) dengan indikator; Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, independensi, dan komitmen.

Kepuasan kerja dalam perusahaan tentunya suatu hal dirasakan oleh para karyawan yang bekerja didalamnya. Menurut Locke (1976 dalam Priyono 2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan bahagia atau emosi positif & adalah output pengalaman kerja. Disebutkan juga kepuasan kerja berafiliasi pada individu & menyangkut syarat sudah lalu. Herzberg (2008 dalam Busro 2018) mengemukakan, bahwa istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai perasaan positif yang merupakan hasil suatu evaluasi yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Luthans (2011) kepuasan kerja merupakan output menurut persepsi karyawan/individu mengenai seberapa bagus pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dipercaya penting. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk kepuasan kerja menggunakan teori Luthans (1992) dengan indikator; Gaji, pekerjaan (sifat pekerjaan), peluang promosi, pengawas, dan rekan kerja. Kepuasan kerja dapat memengaruhi Kualitas Kerja Karyawan, dalam riset yang dilakukan oleh Barasa *et al* (2018) memperoleh temuan ada pengaruh kepuasan kerja yang penting & positif terhadap Kualitas Kerja Karyawan. Riset yang dilakukan oleh Riyadi (2019) juga memperoleh hasil yang sama, di mana kepuasan kerja berpengaruh penting dan positif terhadap Kualitas Kerja Karyawan.

Lingkungan kerja dalam industri merupakan suatu hal dirasakan oleh para karyawan sewaktu bekerja didalamnya. Hal ini tentunya bisa berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sesuai dengan pendapat Nitisemito (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Penelitian yang dilakukan Lankeshwara (2016) memperoleh hasil temuan ialah bantuan untuk pekerjaan, dukungan pengawasan, & lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Karyawan secara positif. Hal yang sama juga di temukan oleh Usman *et al* (2019) yang mana hasil dari penelitiannya lingkungan kerja memberikan dampak terhadap Kualitas Kerja Karyawan positif serta signifikan. Maka dari itu organisasi perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang dapat menunjang Kualitas Kerja Karyawan. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk lingkungan kerja memakai teori.

Robbins (2002) dengan indikator; Lingkungan kerja Fisik; suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara, ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, privasi. Lingkungan kerja non fisik; hubungan kerja, kelompok lingkungan kerja. Budaya organisasi merupakan sesuatu yang melekat pada organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi menurut Armstrong (2009) adalah *Organizational or corporate culture is the pattern of values, norms, beliefs, attitudes and assumptions that may not have been articulated but shape the ways in which people in organizations behave and things get done*. Di mana budaya organisasi atau perusahaan merupakan pola nilai,

norma, kepercayaan, sikap, & perkiraan yang mungkin tidak diartikulasikan tetapi menciptakan cara orang pada organisasi berperilaku & hal-hal dilakukan. Sedangkan budaya organisasi menurut Luthans (2011) budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diajarkan kepada personel baru tentang cara untuk memahami, berpikir, dan bertindak setiap hari dengan benar. Menurut Robbins dan Judge (2013) budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Colquitt, Le Pine, dan Wesson (2009 dalam Busro 2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan berbagai pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Penelitian yang dilakukan Suratman A. Dan Supriyantiningih L. (2019) menunjukkan adanya pengaruh dari budaya organisasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja parsial, adanya pengaruh budaya organisasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja secara parsial, adanya pengaruh kepuasan kerja pada kinerja dan juga membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja. Penelitian yang dilakukan Paais (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap kualitas kerja dan juga kinerja karyawan.

Lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan Kualitas Kerja Karyawan tentunya merupakan variabel yang harus diperhatikan pada industri supplier penyedia bahan bakar industri agar dapat memenangkan persaingan dengan para kompetitor. Perusahaan supplier BBM Mentah Industri di Medan memiliki lingkungan kerja yang berbeda-beda, misalnya seperti terdapat perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang luas dan adapula yang memiliki lingkungan yang tidak terlalu luas. Lingkungan kerja pada industri tersebut merupakan salah satu bagian – bagian dan juga dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan dalam perusahaan supplier BBM Mentah Industri, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan agar karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal. Budaya organisasi pada perusahaan supplier BBM Mentah Industri di Medan tentunya juga berbeda-beda. Budaya organisasi yang kondusif tentunya dapat mendukung Kualitas Kerja Karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel penting pada perusahaan supplier BBM Mentah Industri di Medan. Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja dari karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan baik. Kualitas Kerja Karyawan pada perusahaan supplier BBM Mentah Industri merupakan jasa yang bisa ditawarkan dan juga faktor penentu berhasil atau tidaknya perusahaan supplier BBM Mentah Industri yang ada di Medan. Beberapa fenomena yang akan ditemukan oleh peneliti di perusahaan tersebut adalah tentang bagaimana tingkat kepuasan karyawan dengan para atasan, bagaimana kondisi asli lingkungan kerja di dalam perusahaan itu, bagaimana tingkat kesenangan dan kepuasan karyawan dalam bekerja di perusahaan itu dan juga bagaimana tingkat kondisi organisasi antar karyawan yang ada didalam perusahaan itu.

BUDAYA ORGANISASI

Budaya Organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai didalam suatu organisasi yang orang didalamnya akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Luthans, 2008). Budaya organisasi juga dapat dikatakan sebagai sebuah sistem yang mencakup nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktik-praktik manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut (Deninson, 2006). Selain itu, Robbins (2014) memberikan penjelasan bahwa budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem, nilai dan norma yang ada disuatu organisasi berupa landasan bagi sistem dan praktik-praktik manajemen yang memuat sebuah filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan yang nantinya orang didalam sebuah organisasi itu akan berperilaku sesuai dengan budaya yang ada agar diterima oleh lingkungannya.

Menurut Robbins (2014), ada 7 dimensi dan indikator budaya organisasi, yaitu:

1. Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana organisasi mengharapakan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian (Robbins, 2014). Indikatornya memuat nilai-nilai ketelitian kerja dan nilai-nilai keselamatan kerja.
2. Orientasi hasil yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut (Robbins, 2014). Indikatornya memuat nilai-nilai pencapaian hasil dan nilai-nilai kualitas hasil.
3. Orientasi manusia yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang yang ada didalam organisasi (Robbins, 2014). Indikatornya memuat nilai-nilai partisipasi karyawan dalam bekerja, nilai-nilai partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan di luar aktivitas kerja, nilai-nilai partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan manajemen dan nilai-nilai apresiasi kerja.
4. Orientasi tim yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim dan tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung sesama (Robbins, 2014). Indikatornya memuat nilai-nilai kerja sama antar rekan sejawat, nilai-nilai kerja sama dengan atasan dan nilai-nilai apresiasi kerja.
5. Inovasi dan pengambilan risiko, Inovasi yaitu suatu gagasan baru yang diterapkan untuk memprakarsai atau memperbaiki suatu produk atau proses dan jasa (Robbins, 2014) sedangkan risiko menurut KBBI ialah suatu akibat yang kurang menyenangkan dari suatu perbuatan atau tindakan. Indikatornya memuat nilai-nilai kemampuan inovasi dan nilai-nilai keberanian pengambilan risiko.
6. Agresivitas menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) ialah bersifat maju dan menyerang dalam suatu kegiatan. Indikatornya memuat nilai-nilai persaingan keanggotaan dan nilai-nilai kreativitas.

7. Stabilitas menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) ialah suatu kemantapan, kestabilan dan keseimbangan. Indikatornya memuat nilai-nilai kestabilan keputusan dan nilai-nilai kestabilan tindakan.

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Siagian, 2014). Lingkungan kerja juga merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan yang sedang bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang baik mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja (Sunnyoto, 2012). Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di mana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Sedangkan menurut Rivai dalam Khoiri (2013) Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat didalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang berpengaruh dalam pembentukan karakteristik individu yang didalamnya terdapat alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok yang akan memberikan dampak motivasi karyawan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti, (2019:22) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan: cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.
2. Suhu udara: Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kebisingan: Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.
4. Penggunaan warna: Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan
5. Ruang yang dibutuhkan: Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.
6. Kemampuan untuk bekerja: *Workability* meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya: Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya (Robbins, 2014). Kepuasan kerja juga

dapat diartikan sebagai suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2012). Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Priansa (2016) menyatakan, bahwa kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Menurut Robbins dalam Karyoto (2016) kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang seperti perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang respons terhadap pekerjaannya yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya karyawan. Didalam organisasi PT. Pasifik Energi Trans Medan menghendaki untuk selalu menciptakan kepuasan kerja karyawan mulai dari sarana prasarana, jaminan kerja, lingkungan kerja yang baik dan budaya spiritualitas yang tinggi.

Menurut Robbins (2014), ada enam dimensi dan indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri: yaitu keadaan di mana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggungjawab dalam pekerjaannya (Luthan, 2008). Indikatornya memuat pekerjaan yang sesuai kemampuan serta pekerjaan yang secara mental menantang.
2. Supervisi: menurut KBBI ialah pengawasan utama atau pengontrolan tertinggi. Indikatornya terkait dengan pengawasan yang diberikan pimpinan dan metode yang diambil pimpinan.
3. Rekan kerja: yaitu terkait dengan sejauh mana rekan kerja tersebut bersahabat dan berkompeten (Robbins, 2014). Indikatornya terkait kepuasan hubungan dengan rekan kerja dan atasan.
4. Promosi: yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan (Hariandja, 2002). Indikatornya terkait kesempatan karyawan untuk maju dan metode yang diambil pimpinan dalam melakukan promosi karyawan.
5. Gaji: yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja (Hariandja, 2002). Indikatornya terkait dengan besaran dan kecepatan pembayaran gaji.
6. Kondisi Kerja: yaitu terkait dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik (Robbins, 2014). Indikatornya terkait dengan kepuasan atas lingkungan kerja fisik di tempatnya.
7. Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja.

KUALITAS KERJA

Kualitas kerja mengacu pada kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik (Matutina, 2001). Menurut Hasibuan (2007), kualitas kerja dinilai dari perilaku dan hasil kerja karyawan, yang mencerminkan loyalitas,

kejujuran, serta kedisiplinan. Flippo (1995) menekankan bahwa efektivitas dan efisiensi menjadi tolok ukur utama dalam menilai kualitas kerja. Irianto dalam Casmita (2003) serta Hardjosoedarmo (1996) menyatakan bahwa kualitas mencerminkan kemampuan suatu produk atau jasa dalam memenuhi kebutuhan pelanggan melalui perbaikan berkelanjutan. Menurut Marcana (2000), kualitas kerja adalah kesesuaian perilaku dan hasil kerja dengan tujuan yang hendak dicapai. Wilson dan Heyel (1987) menegaskan bahwa kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian dalam menjalankan tugas.

Dengan demikian, dapat ditarik Kesimpulan bahwa kualitas kerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi individu dalam menyelesaikan tugasnya sesuai standar dan harapan yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2007), indikator dari kualitas kerja karyawan yaitu:

1. Potensi diri: Potensi diri adalah kemampuan, kekuatan, dan kesanggupan yang dimiliki seseorang, baik yang sudah terwujud maupun yang masih terpendam, tetapi dapat dikembangkan secara optimal. Potensi ini mencakup aspek fisik, mental, bakat, kecerdasan, dan nilai-nilai yang ada dalam diri seseorang.
2. Hasil kerja optimal: Hasil kerja optimal bagi seorang pegawai mencakup produktivitas organisasi, kualitas kerja, dan kuantitas kerja. Produktivitas organisasi diukur dari efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai output yang diinginkan. Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar, spesifikasi, dan harapan yang ditetapkan, serta mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan kecakapan pegawai.
3. Proses kerja: Proses kerja adalah tahapan penting dalam organisasi di mana kinerja pegawai dapat dinilai dari perencanaan, kreativitas, evaluasi, dan perbaikan kerja. Pegawai yang memiliki perencanaan matang, inisiatif tinggi, serta mampu mengevaluasi dan memperbaiki pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan menunjukkan kinerja yang baik dan rasional.
4. Antusiasme: Antusiasme pegawai mencerminkan kepedulian terhadap pekerjaannya yang terlihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi, dan komitmen kerja. Pegawai yang antusias akan meningkatkan kinerja dengan semangat tinggi dan sikap positif.

METODE PENELITIAN

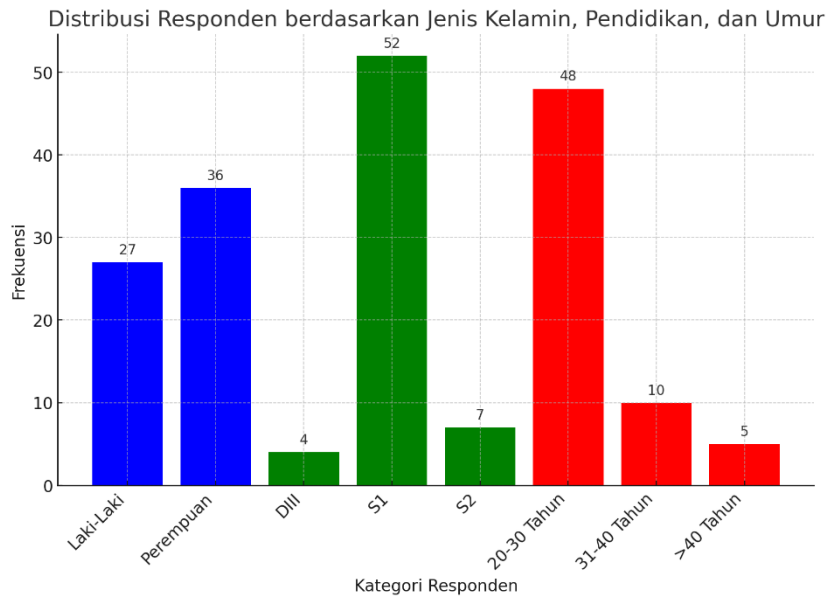
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu jenis penelitian yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sugiyono, 2014). Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Wiratna, 2015). Penentuan jumlah sampel dari populasi 180 pegawai dengan taraf kesalahan 10% adalah 64,28 yang digenapkan menjadi 64 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan angket dengan skala Likert sebagai instrumen pengukuran dengan skor jawaban Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Analisis data menggunakan SPSS, termasuk uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji hipotesis melalui uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi (R^2), serta analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi Responden

Gambar 1. Karakteristik Responden



Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan data diatas, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan (57,1%), berusia 20-30 tahun (76,2%), dan memiliki tingkat pendidikan S1 (82,5%). Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 42,9%, dengan sebagian besar berusia 20-30 tahun. Responden dengan pendidikan DIII dan S2 lebih sedikit, masing-masing 6,3% dan 11,1%. Data ini menunjukkan bahwa pegawai PT. Pasifik Energi Trans Medan didominasi oleh generasi muda dengan latar belakang pendidikan sarjana, yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap pola kerja dan preferensi mereka dalam konteks penelitian ini.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Butir	Rentang Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Budaya Organisasi	17	0,458 - 0,825	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	9	0,573 - 0,841	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	11	0,618 - 0,817	0,000	Valid
Kualitas Kerja Karyawan	7	0,665 - 0,872	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 16 Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh butir pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kualitas Kerja Karyawan dinyatakan valid, dengan nilai Pearson Correlation berkisar antara 0,458 hingga 0,872

dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam kuesioner memiliki hubungan yang kuat dengan total skor variabelnya masing-masing, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara akurat. Variabel Budaya Organisasi memiliki 17 butir dengan korelasi tertinggi 0,825, sedangkan Lingkungan Kerja terdiri dari 9 butir dengan korelasi tertinggi 0,841. Kepuasan Kerja memiliki 11 butir dengan korelasi tertinggi 0,817, dan Kualitas Kerja Karyawan dengan 7 butir mencapai korelasi tertinggi 0,872. Dengan demikian, instrumen penelitian ini memenuhi syarat validitas yang baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrument yang digunakan. Dalam pengujian ini menggunakan pengujian Cronbach Alpha (α). Jika nilai $\alpha > 0.60$ maka variabel dinyatakan reliabel. Tetapi jika nilai $\alpha < 0.60$ maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.910	9	Reliabel
Budaya Organisasi	0.744	17	Reliabel
Kualitas Kerja Karyawan	0.902	7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.867	11	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 16 Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *cronbach's Alpha* atas variable budaya organisasi sebesar 0,910, lingkungan kerja sebesar 0,744, kepuasan kerja sebesar 0,902 dan Kualitas kerja karyawan sebesar 0,867. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach alpha's* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan nantinya akan diajukan kembali maka diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data yang didapatkan terdistribusi normal atau tidak antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam model regresi. Uji ini dilakukan dengan uji Kolomogorov-Smirnov. Apabila nilai Asymp. lebih besar dari 0,05 atau $> 0,05$ maka data dianggap berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Model I dan II

		BUDAYA ORGANISASI	LINGKUNGAN KERJA	KEPUASAN KERJA	KUALITAS KERJA KARYAWAN
N		64	64	64	64
NORMAL PARAMETERS ^a	Mean	67.22	35.70	42.79	28.49

	Std. Deviation	8.598	4.934	5.823	3.393
MOST EXTREME DIFFERENCES	Absolute	.116	.112	.133	.145
	Positive	.048	.068	.049	.145
	Negative	-.116	-.112	-.133	-.140
KOLMOGOROV-SMIRNOV		.919	.886	1.057	1.151
ASYMP. SIG. (2-TAILED)		.367	.412	.214	.142

Sumber: Output SPSS Versi 16 Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan uji normalitas diatas, menunjukkan hasil statistik dari uji normalitas memperlihatkan Nilai A Simp Sig(2-Tailed) untuk budaya organisasi sebesar 0,367, lingkungan kerja sebesar 0,412, kepuasan kerja sebesar 0,214 dan kualitas kerja karyawan sebesar 0,142 sehingga semua signifikansi variabel lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa data terdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur Sub Struktur-1

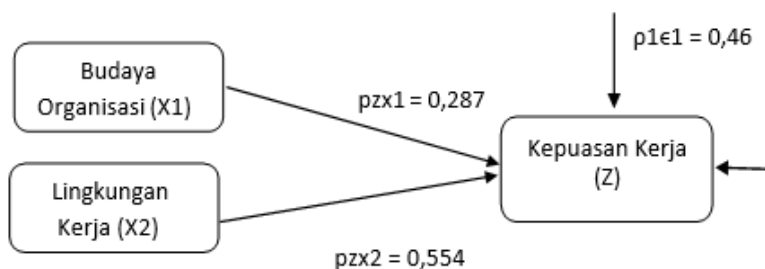
MODEL	KOEFISIEN JALUR	T-HITUNG	P	R ²	KETERANGAN
P(ZX1)	0,287	2,571	0,013	0,781	SIGNIFIKAN
P(ZX2)	0,554	4,962	0,000		SIGNIFIKAN

Sumber: Output SPSS Versi 16 Diolah Peneliti, 2024

Hasil pengelolaan data sub struktur-1 dengan menggunakan program SPSS 16.0 yang disajikan pada tabel 4 dengan hasil rangkuman, hasil perhitungan dan hasil pengujian koefisien jalur, uji keseluruhan F pada sub struktur-1 menunjukkan nilai Fhitung= 47,032 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat dilanjutkan dengan uji individual atau uji t yang disajikan. Berdasarkan hasil analisa jalur sub struktur-1 (tabel coefficient) menunjukkan bahwa semua koefisien jalur signifikan dikarenakan semua variabel mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05.

Berdasarkan hasil analis pada tabel 4.16 diperoleh nilai koefisien jalur X1 terhadap Z sebesar p(ZX1) = 0,287 dan X2 terhadap Z sebesar p(ZX2) = 0,554 sedangkan pada tabel 4.15 diperoleh nilai koefisien determinan atau kontribusi X1 dan X2 terhadap Z (Rsquare = R2) adalah 0,781 yang artinya bahwa 78,1 % variasi kepuasan kerja (Z) dapat dijelaskan oleh variasi Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan sisanya sebesar 21,9% merupakan pengaruh variabel lain diluar X1 dan X2. Sedangkan besarnya koefisien residu $\rho_{1\epsilon 1} = \sqrt{1-0,781} = 0,46$. Dengan demikian persamaan struktural untuk sub struktur 1 adalah $Y = 0,287X1 + 0,554X2 + 0,46$ dengan diagram jalur sebagai berikut:

Gambar 2. Diagram Jalur Struktur 1



Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur Sub Struktur-2

Model	Koefisien Jalur	t-hitung	P	R ²	Keterangan
Py1 (X1Y)	0,115	0,864	0,391	0,714	Tidak Signifikan
Py2(X2Y)	0,444	2,960	0,004		Signifikan
Py3(YZ)	0,220	1,504	0,138		Tidak Signifikan

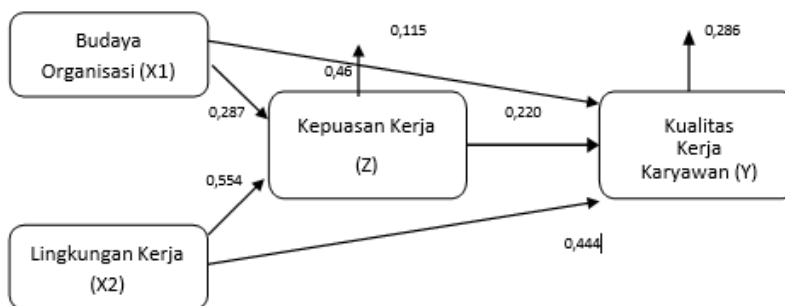
Sumber: Output SPSS Versi 16 Diolah Peneliti, 2024

Hasil pengelolaan data dan pengujian sub struktur-2 dengan menggunakan program SPSS 16.0 yang disajikan pada tabel 5 dengan hasil rangkuman, hasil perhitungan dan hasil pengujian koefisien jalur, uji F pada sub struktur-2 menunjukkan nilai Fhitung = 20,493 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat dilanjutkan dengan uji individual atau uji t yang disajikan.

Berdasarkan hasil analisa jalur sub struktur-2 (*tabel coefficient*) menunjukkan bahwa koefisien jalur untuk Py2 (X2Y) signifikan dikarenakan variabel mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05. Sedangkan untuk Py1 (X1Y) dan Py3 (YZ) hasilnya tidak signifikan dikarenakan tingkat signifikansi nya lebih besar diatas 0,05.

Berdasarkan hasil analis pada tabel 5 diperoleh nilai koefisien jalur X1 terhadap Y sebesar $pY1 = 0,115$, koefisien jalur X2 terhadap Y sebesar $pY2 = 0,444$ dan koefisien jalur Y terhadap Z sebesar $pY3 = 0,220$ sedangkan pada tabel 4.17 diperoleh nilai koefisien determinan atau kontribusi X1 X2 dan Z terhadap Y (Rsquare atau R^2Y321) = 0,714 yang artinya bahwa 71,4% variasi Kualitas Kerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) sisanya sebesar 28,6% (100%-71,4%) merupakan pengaruh variabel lain diluar X1, X2 dan Z. Sedangkan besarnya koefisien residu $\rho2e2 = \sqrt{1-0,714} = 0,286$. Dengan demikian persamaan struktural untuk sub struktur 2 adalah $Y = 0,115X + 0,444X2 + 0,220Z + 0,286Y$ dengan diagram jalurnya berikut ini:

Gambar 3. Diagram Jalur Struktur 2



Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Hasil dari koefisien jalur pada Sub-Struktur-1 dan Sub Struktur-2 dan persamaan struktur Sub-Struktur-1, dan Sub-Struktur-2 adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho x1 + \rho x2 + \rho z1 + e2$$

$$Y = 0,115X1 + 0,444X2 + 0,220Z + 0,286 \quad R2 = 0,714$$

$$Z = \rho X1 + \rho X2 + e1$$

$$Z = 0,287X1 + 0,554X2 + 0,46R2 = 0,781$$

Setelah pengujian model selesai dilakukan maka kemudian dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.15 dibuktikan bahwa nilai koefisien jalur adalah sebesar 0,287 dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, Hal ini mengindikasikan dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diky Mahyudi (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.
2. Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.16 dibuktikan bahwa nilai koefisien jalur adalah sebesar 0,554 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini mengindikasikan dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Rohimah (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Aseli Dagadu Djokdja.
3. Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.17 dibuktikan bahwa nilai koefisien jalur adalah sebesar 0,115 dengan tingkat signifikansi $0,391 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini mengindikasikan dan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Letanli Ayu Susantri dan Sari Sabrina (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh

signifikan budaya organisasi terhadap kualitas karyawan pada PT GICI Group Batam.

4. Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.17 dibuktikan bahwa nilai koefisien jalur adalah sebesar 0,444 dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini mengindikasikan dan dapat disimpulkan Lingkungan Kerja bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuni Kasmawati (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan (Dosen) di Universitas Budi Luhur.
5. Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.17 dibuktikan bahwa nilai koefisien jalur adalah sebesar 0,220 dengan tingkat signifikansi $0,138 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini mengindikasikan dan dapat disimpulkan Lingkungan Kerja bahwa tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herlinda Maya Kumalasari (2016) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kualitas karyawan pada Institusi "X" di Kediri.
6. Dari perhitungan dibuktikan bahwa tingkat signifikansi variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,000. Maka disimpulkan Lingkungan Kerja bahwa terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara simultan.
7. Dari perhitungan dibuktikan bahwa tingkat signifikansi variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan adalah 0,000. Maka disimpulkan Lingkungan Kerja bahwa terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara simultan.

Dari hasil pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) di mana nilai t hitung sebesar 2,571 dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) di mana nilai t hitung sebesar 4,962 dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara positif dan signifikan serta simultan terhadap Kepuasan Kerja (Z) di mana nilai f hitung sebesar 47,032 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X_1) secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) di mana nilai t hitung sebesar 0,864 dengan tingkat signifikansi $0,391 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) di mana nilai t hitung sebesar 2,960 dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (Z) secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) di mana nilai t hitung sebesar 1,504 dengan tingkat signifikansi nya $0,138 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) secara positif dan signifikan serta simultan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) di mana nilai f hitung sebesar 20,493 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Terdapat pengaruh tidak langsung antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) secara positif dan signifikan dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,0253 > 0$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Terdapat pengaruh tidak langsung antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) secara positif dan signifikan dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,0976 > 0$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kualitas kerja karyawan, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dan kepuasan kerja. Namun, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Secara simultan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja serta kualitas kerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja karyawan.

Saran yang diberikan dalam penelitian ini meliputi tiga aspek utama. Bagi PT. Pasifik Energi Trans Medan, disarankan untuk terus meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, terutama dalam aspek hubungan kerja antar karyawan dan dengan atasan, guna meningkatkan kepuasan dan kualitas kerja karyawan. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan tambahan wawasan bagi penelitian selanjutnya. Bagi universitas/kampus, diharapkan penelitian ini dapat disimpan dan dimanfaatkan sebagai referensi bagi mahasiswa yang sedang melakukan penelitian terkait.

Referensi :

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen SDM Perusahaan, Achmad Kuncoro, Engkus dan Riduwan. (2008). Cara Menggunakan dan Memakai Analisis jalur. Bandung: Alfabeta.
- All, N. B. B. A. (2024). INTERNATIONAL CONFERENCE ON ECONOMICS, BUSINESS, MANAGEMENT AND ACCOUNTING (ICEBESMA). PUBLISH BUKU UNPRI PRESS ISBN, 1(1). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bangun, N. B., & Hutagaol, J. (2024). Studi Tentang Dampak Penerapan Omnichannel Marketing terhadap Customer Experience. Focus Ilmu Administrasi, 3(1), 32-38. Cetakan ke-23. Jakarta: Rajawali Pers.
- Connor, James. (2007). The Sociology of Loyalty. Springer: School of Social Science. Canberra, Australia: Australian National University.

- DDTC News (2020). Potensi Zakat Rp. 217 Triliun, PT. Pasifik Energi Trans Medan Hanya Kantongi Rp. 9 Triliun, Diakses pada 11 Juli 2020, dari <https://news.ddtc.co.id/potensi-zakat-rp217-triliun-PT.PasifikEnergiTransMedan-hanya-kantongi-rp9-triliun-19209>.
- Deninson, D.R. (2006). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. USA: John Wiley & Son.
- Frempong, Lady Nadia dKepuasan Kerja. (2018). The Impact of Job Satisfaction and Employee's Quality and Commitment: A Comparative Study. *European Journal of Business and Management*. 10 (12), 95-105.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Gouzaly, Saydam. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hariandja, Marihot T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <https://www.PT.PasifikEnergiTransMedan.go.id>
Jakarta: Erlangga.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Kasmawati, Yuni. (2018). Pengaruh Human Capital dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Dosen Yang Dimediasi Kepuasan Kerja: Studi Kasus Dosen Universitas Budi Luhur. *Journal of Applied and Economics*. 5 (1), 18-36.
- KBBI. (2020). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [Online] Available at: <http://kbbi.web.id>.
- Khairani, R., Harahap, R. A., Ginting, K. E. N., Amir, A., Saputri, K., & Hutagaol, J. (2023). Development of Trigona SP (Stingless Bee) Honey Bee Cultivation as an Alternative Economy in Urban Community (Urban Bee) at Kelurahan Kampung Baru Kecamatan Medan Maimun. *GANDRUNG: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 721-728.
- Khoiri, Moh. Mujib. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta*. UNY, Yogyakarta, Indonesia.
- Khoshbakht, F., Kaur, J., Hutagaol, J., Anantadjaya, S. P., & Quadri, S. M. K. (2022, September). Uses of Data Fusion Technology for Establishing Scalable Data Solutions in the Marketing Sector. In *2022 4th International Conference on Inventive Research in Computing Applications (ICIRCA)* (pp. 1414-1419). IEEE.
- Kullab, Muhammad A.M dKepuasan Kerja. (2017). Determinants of Working Environment, Employee Quality and Employee Turnover of ICT- SME Industry. *World Journal of Riset and Review*. 5 (5), 6-8.
- Kumalasari, Herlinda Maya. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kualitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Karyawan Institusi "X" di Kediri. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Perbankan*. 2 (1), 15-30.
- Luthan, F. (2008). *Organizational Behaviour diterjemahkan Nurdin Sobali*.
- Mahyudi, Diky. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Bagian Kantor Pada PT Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. *JOM Fekon*. 4 (1), 750-763.
- Nikmatunaiyah. (2014). Komparasi Sistem Pengendalian Internal Pengelolaan Lembaga Amil Zakat. *Jurnal Akuntansi Miltiparadigma*. Vol. 5 (3), 345- 510.
- Pardede, Ratlan dan Manurung, Renhard. (2014). *Analisis Jalur*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Peraturan Menteri Kesehatan RI No.70 Tahun 2016, Tentang: Standar dan Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri.
- Prayanto, Agus. (2008). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kualitas Karyawan. UIN Malang, Indonesia.
- Priansa, D.J. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta
- Purba, Berto Kristanto. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Karyawan (Studi Kasus PT Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). JOM FISIP. 4 (1), 1-12.
- Razali, Nuf Shifa dKepuasan Kerja. (2018). Relationship between Organizational Culture and Job Quality amon Five-star and Four-star Hotel. International Journal Of Academic Research In Business and Social Science. 8 (15), 14-32.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2014). Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlanga.
- Rohimah, Siti. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aseli Dagadu Djokdja. Jurnal Ekobis Dewantara. 1 (10), 101-112.
- Rozikan, dan Zakiy, Muhammad. (2019). Pengaruh Religiusitas dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Etos Kerja Islami Pada Karyawan Lembaga Filantropi. Jurnal Pemikiran Islam Islamadina, Vol. 20 (2), 191-209.
- Sarwono, (2007). Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama Semarang: UNDIP.
- Siagian, Sondang P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeghandi, Vannecia. M. dKepuasan Kerja. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Karyawan Terhadap OCB pada PT Surya Sakti Timur Jatim. Jurnal Manajemen Bisnis. 1 (1).
- Sugiyarto. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan kepemimpinan Terhadap Kualitas Karyawan Pada PT Purnamajaya Bhakti Utama. Jurnal Sekretari. 4 (2), 1-13.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2014). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kualitas Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. UIN Suska Riau, Indonesia.
- Suliyanto. (2005). Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran. Budaya Organisasigor: Ghalia Indonesia.
- Sunyoto, Danang. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Supartha, Wayan Gede. (2017). Pengantar Perilaku Organisasi. Bali: CV Setia Bakti
- Surjaweni, Wiratna. (2015). SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susantri, Letanli Ayu dan Sabrina, Sari. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Karyawan pada PT Gici Group Batam. Jurnal Akuntansi dan Bisnis (Akmebis). 7 (1).
- Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. (2014). Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya,

- Trioctavia, Jayanti. (2016). Peranan Pimpinan Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 40 (1), 150-159.
- Utomo, Endhar Priyo. (2019). Work Values Karyawan Lembaga Filantropi (Etnografi Pada Lembaga Filantropi Islam di Semarang. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. 2 (1), 74-88.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulantika, Lita. (2019). Profil Karakteristik Kepribadian Amil Zakat PT. PASIFIK ENERGI TRANS MEDAN di Jawa Barat. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 684-696.