

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI
MULTI ARTHA GUNA DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA: NATHASYA CHRISTIANIE

NIM: 115160426

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI
MULTI ARTHA GUNA DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA: NATHASYA CHRISTIANIE

NIM: 115160426

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2021

HALAMAN BEBAS PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Nathasya Christianie

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115160426

Program Studi : FEB Manajemen

Alamat : [REDACTED]

Telp: -

HP: [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 19 Juni 2021



Nathasya Christianie

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NATHASYA CHRISTIANIE
NO. POKOK MAHASISWA : 115160426
PROGRAM JURUSAN : SI / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
ASURANSI MULTI ARTHA GUNA DI
JAKARTA

Jakarta, 7 Juni 2021

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nathasya Chrstianie

NIM : 115160426

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Skripsi

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan PT. Asuransi Multi Artha Guna di Jakarta

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal

1. Ketua :
2. Anggota :

Jakarta,

Pembimbing

(Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) NATHASYA CHRISTIANIE 115160426
- (B) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ASURANSI MULTI ARTHA GUNA
- (C) 55 pages, 2021, 19 tables, 3 pictures, 8 attachment
- (D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
- (E) Abstract: The purpose of this research is to find the effect of organizational culture and work environment on employee job satisfaction at PT Asuransi Multi Artha Guna in Jakarta. There were 41 respondents in this research. The results of this study indicate that there is a positive influence between organizational culture and work environment on employee job satisfaction.
- (F) Keywords: organizational culture, work environment, and employee job satisfaction
- (G) 47 references (2001 – 2019)
- (H) Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) NATHASYA CHRISTIANIE 115160426
- (B) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ASURANSI MULTI ARTHA GUNA DI JAKARTA
- (C) 55 hlm, 2021, Tabel 19, Gambar 3, Lampiran 8
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Multi Artha Guna di Jakarta. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Asuransi Multi Artha Guna. Terdapat 41 responden dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- (F) Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja
- (G) Daftar Pustaka 47 (2001 – 2019)
- (H) Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan anugerah-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Tarumangara 2021. Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M., selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr., Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr., Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
5. Para dosen dan staf pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Para staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah memberikan pelayanan kepada penulis.

7. Untuk papa, mama, kakek, nenek dan saudara penulis serta keluarga besar penulis yang banyak memberikan perhatian, doa, dan dukungan moril maupun materiil selama masa studi di Universitas Tarumanagara sampai penyusunan skripsi ini.
8. Untuk Sahabat Penulis Angela Octavia, Lidwina Frederica, Marsella, Theresia, Jennefer Ashley
9. Untuk Antonius, Jonathan Christianto, Jeffry, Willam Ferdinand, Hansel Aditya Nilam, Astriani Natasha
10. Hanvin, Calysta Delviana. Devano Nathanael, Elisabeth, Sharon
11. Untuk Jonathan Christopher, Stella Anastasia, Christine Delia, Viony, Natalia
12. Cindy, Febby, Dita selaku sahabat di Universitas Tarumanagara
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini jauh dari sempurna yang dikarenakan keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 7 Juni 2021

Penulis



Nathasya Christianie

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah.....	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan	5
2. Manfaat	6

BAB II LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori	7
B. Definisi Konseptual Variabel.....	19
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel.....	21
D. Penelitian Yang Relevan.....	22
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	26

BAB III METODE PENELITIAN.....28

A. Desain Penelitian	28
B. Populasi dan Sampel.....	29
C. Operasional Variabel	29
D. Teknik Pengambilan Sampel.....	34
E. Analisis Validitas dan Realibilitas	34
F. Analisis Data.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subyek Penelitian dan Obyek Penelitian.....	38
B. Hasil Uji Asumsi Analisis Data.....	45
C. Hasil Analisis Data.....	49
D. Pembahasan.....	52

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	55

DAFTAR PUSTAKA.....	56
---------------------	----

LAMPIRAN.....	57
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	87

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Dimensi Operasional Budaya Organisasi.....	30
Tabel 3.2 Dimensi Operasional Lingkungan Kerja.....	31
Tabel 3.3 Dimensi Operasional Kepuasan Kerja.....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
Tabel 4.6 Rekapitan Deskripsi Subyek Penelitian.....	40
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Budaya Organisasi.....	41
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Lingkungan Kerja.....	42
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 4.10 Outer Loading.....	46
Tabel 4.11 Average Variant Extracted (AVE).....	47
Tabel 4.12 Cronbach' Alpha.....	48
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determasi (R^2).....	49
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis.....	51
Tabel 4.15 Hasil Uji Godness of Fit.....	52

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....26

Gambar 4.1 Output SmartPLS Loading Factor.....45

Gambar 4.2 Output SmartPLS Bootsapping50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang membantu perusahaan sebagai penggerak suatu organisasi, dalam institusi dan perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset perusahaan sehingga harus terus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari jumlah penduduk usia produktif dalam suatu wilayah dan satu lagi sumber daya manusia mikro yang mempunyai arti lebih sempit yakni individu yang bekerja dalam sebuah perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) harus dimiliki perusahaan dalam upaya mencapai tujuan. SDM adalah salah satu faktor yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia adalah kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakekatnya SDM adalah manusia yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi sebagai perencana, pemikir, pengendali, dan juga penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia adalah proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Penerapan sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai dampak yang cukup besar dalam sebuah perusahaan. Alasan mengapa sumber daya manusia sangat penting untuk dimiliki perusahaan adalah untuk menciptakan perusahaan yang mempunyai keseimbangan internal. Dimana keseimbangan internal mencakup tujuan, sasaran, dan aktivitas dari berbagai pihak yang ada di dalam perusahaan tersebut. Dalam hal ini juga perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada. Karena lingkungan kerja dan budaya organisasi akan mempengaruhi aktivitas karyawan dalam bekerja, yang juga mencakup keseimbangan internal perusahaan.

Menurut Cushway dan Lodge (2000), budaya organisasi adalah sistem organisasi yang dinilai akan mempengaruhi cara bekerja yang dilakukan karyawan dan mempengaruhi juga cara berperilaku karyawan. Sehingga dapat disimpulkan definisi dari budaya organisasi dalam penelitian adalah sistem organisasi sebagai penilaian yang dianut oleh masing-masing anggota organisasi.

Kemudian definisi budaya organisasi oleh Schein (1985) dalam Riani (2011:6) merupakan suatu pola asumsi dasar yang ditemukan atau diciptakan kemudian dikembangkan oleh suatu kelompok organisasi tertentu yang bertujuan agar organisasi dapat belajar menyelesaikan masalah yang terjadi akibat adaptasi eksternal maupun internal yang mungkin sudah berjalan dengan baik, sehingga sangat penting untuk diajarkan kepada anggota-anggota yang baru bergabung supaya mereka dapat memahami, memikirkan dan merasakan masalah-masalah yang terjadi. Perkembangan usaha di perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik dan budaya organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan semangat kerja yang tinggi dari karyawan yang merupakan suatu tuntutan dari sebuah perusahaan. Semangat kerja yang tinggi bisa dilihat dari kemampuan karyawan dalam menerima dan mengatasi masalah serta tekanan-tekanan yang dihadapi dan dapat dilihat juga dari cara karyawan menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya dengan giat sehingga menghasilkan hasil yang lebih baik. Apabila karyawan dalam sebuah perusahaan terbiasa menghadapi tekanan dengan kondisi yang rendah, tidak pernah menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tidak ada semangat yang tinggi dalam bekerja maka karyawan tersebut akan merasa hal-hal yang terjadi adalah sebuah penghambat dan karyawan akan mudah menyerah daripada memilih untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi. Perkembangan perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik dan budaya organisasi.

Lingkungan kerja adalah hal utama yang perlu diperhatikan karena hal ini dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika lingkungan yang ada dalam perusahaan baik maka kemungkinan besar semangat kerja para karyawan juga meningkat sehingga mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hubungan yang baik dan harmonis dari atasan dan bawahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Selain itu sarana dan prasarana yang tersedia di perusahaan juga dapat membawa dampak positif untuk karyawan yang bekerja sehingga kinerja

karyawan meningkat. Suatu perusahaan dibentuk dengan tujuan untuk mendapatkan profit atau keuntungan, kemudian karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan bertujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhannya. Begitu juga lingkungan kerja, lingkungan kerja mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, jika lingkungan kerja berlangsung baik maka akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Setiap perusahaan akan berusaha menciptakan suasana kerja yang baik dan menyenangkan dengan tujuan membuat karyawan lebih nyaman dan lebih semangat bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut Nitisemito (2002: 25) Lingkungan kerja merupakan kondisi atau segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan dapat membawa pengaruh terhadap dirinya dalam melakukan pekerjaannya. Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan definisi lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar karyawan baik itu secara fisik atau yang terlihat maupun secara non fisik atau yang tidak terlihat namun bisa dirasakan yang mempengaruhi cara kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan dan yang paling penting hasil kerja karyawan. Karyawan yang bekerja saling memberikan pelayanan yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Disamping itu, perusahaan juga harus menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan memberikan pelayanan dan fasilitas yang memadai untuk karyawan sehingga karyawan mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Karena kepuasan karyawan mempengaruhi cara kerja karyawan, dengan kepuasan kerja yang diperoleh karyawan dari perusahaan maka karyawan akan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang didapat karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil dari penilaian ketika seseorang sudah mencapai nilai pekerjaannya, atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini perusahaan yang digunakan adalah PT. Asuransi Multi Artha Guna di Jakarta. PT. Asuransi Multi Artha Guna atau disingkat PT. Asuransi MAG adalah perusahaan Asuransi Umum berdiri sejak 1980 di Surabaya dan kantor pusat yang berada di Jakarta.

Pada tahun 2015, perusahaan melakukan penggabungan usaha (merger) dengan Panin Insurance dengan perusahaan sebagai penerima merger. Panin Insurance didirikan pada

tahun 2012 sebagai media pengalihan aset dan kewajiban Paninvest (dahulu Panin Insurance Tbk).

Selanjutnya, pada tahun 2016, perusahaan diambil alih oleh Fairfax Financial Holdings melalui anak perusahaannya Fairfax Asia Limited sebanyak 80% dan merger dengan Fairfax Insurance Indonesia pada tahun 2017, dimana perusahaan menjadi penerima merger. Fairfax Insurance sebelumnya bernama Batavia Mitratama Insurance hingga tahun 2014.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ASURANSI MULTI ARTHA GUNA DI JAKARTA”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Multi Artha Guna di Jakarta
- b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Multi Artha Guna di Jakarta

3. Pembatasan masalah

Untuk membatasi ruang lingkup beberapa masalah yang harus diteliti. Penulis hanya meneliti tentang budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada PT. Asuransi Multi Artha Guna, Jakarta Pusat. Pembatasan ini dilakukan karena adanya keterbatasan waktu, tenaga dan biaya.

4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan Batasan masalah di atas, dapat diuraikan beberapa masalah yang dapat dikemukakan berupa pertanyaan berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Asuransi Multi Artha Guna di Jakarta?
- b. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Asuransi Multi Artha Guna di Jakarta?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Asuransi Multi Artha Guna di Jakarta
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Asuransi Multi Artha Guna di Jakarta

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi PT. Asuransi Multi Artha Guna di Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen PT. Asuransi Multi Artha Guna di Jakarta dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya terutama dengan menggunakan budaya organisasi dan lingkungan kerja.

- b. Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya nanti,serta sebagai awal penelitian lanjutan.

- c. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran kepada orang-orang yang berminat untuk mempelajari pentingnya budaya organisasi, dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dan yang mungkin akan melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiprasetyo, A., & Moeljono, D. (2007). *Corporate culture: challenge to excellence*. Elex Media Komputindo.
- Afrizal, R. (2012). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYWAN PT NINDYA KARYA PERSERO. Kreitner, R. and Kinicki, A. (2008), *Organizational Behavior*, 8th ed., McGraw-Hill, Boston, MA.
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1).
- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2), 79-88.
- Arikunto, S. (2010). *Metode penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 10(2), 124-135.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Chabibi, M. N. C., Rahmawati, I., & Sa'adah, L. (2020). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Yayasan Pendidikan dan Pembinaan Seribu Warna (YPP SENA) Jombang). *Journal of Performance Human Resources*, 1(2), 101-107.
- Davis, K. and Newstrom, J.W. (1985), *Human Behaviour at Work: Organizational Behaviour*, Mc. Graw-Hill, New York, NY.

- Frantikga, A. S. I., & Hartini, S. (2019). PENGARUH LAYANAN INFORMASI DENGAN MEDIA PAPAN BIMBINGAN TERHADAP SIKAP KEMANDIRIAN SISWAKELAS XI IPS 3 SMA NEGERI 6 SURAKARTA TAHUN PELAJARAN 2017/2018. *Medikons: Jurnal Prodi Bimbingan dan Konseling Unisri Surakarta*, 4(2).
- Gardjito, A. H. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal administrasi bisnis*, 13(1).
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1).
- Ihsan, A & Teoritis, K. A. B. O. S., Daerah, I. D. R. S. U. TUGAS BUDAYA ORGANISASI.
- Ilham, F., & Lina, N. (2021). PENGARUH MEREK, HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN PEMBELIAN KARTU PERDANA SIMPATI PADA MAHASISWA UNIVERSITAS BHAYANGKARA BEKASI ANGKATAN 2015. *PENGARUH MEREK, HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN PEMBELIAN KARTU PERDANA SIMPATI PADA MAHASISWA UNIVERSITAS BHAYANGKARA BEKASI ANGKATAN 2015*, 1-20.
- Indra, L. N. I. S. N. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 WRINGINANOM DI GRESIK. *E-Journal Management" BRANCHMARCK"*, 3(3).
- MAYOR, I. I. PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT.
- Munawaroh, Y. A., & Afrila, D. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 9 KOTA JAMBI. *SJEE: Scientific Journals of Economic Education*, 3(1), 90-98.
- NURWATIN, E. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo* (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).

- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.
- Paramita, W., Larasati, D., & Handaru, A. W. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Tata Usaha (Studi pada Tujuh Fakultas di Universitas Negeri Jakarta). *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 5(1), 123-146.
- Paramita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, A. W. (2013). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank btm (persero) cabang Bekasi. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(2), 257-275.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.
- Perkasa, D. H., SE, M., & Putra, W. B. T. S. Hipotesis.
- Pradhana, I. P. D., & Hendra, P. N. K. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA, KEPERCAYAAN KEPADA PEMIMPIN TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BALI BIJAKSANA NUSA DUA–BALI. *MEDIA BINA ILMIAH*, 14(4), 2455-2464.
- Prihandayani, H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PD. BKK Se-Kabupaten Wonogiri)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Putra, F. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Rabitta, J. S. (2021). *Studi kelayakan bisnis Se. Ren Cloud Kitchen di Kelapa Gading* (Doctoral dissertation, Universitas Pelita Harapan).
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).

- Rismayadi, B., Faddila, S. P., & Maemunah, M. (2020). The influence of work motivation, leadership and organizational culture on job satisfaction in industrial estate in Karawang. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(7).
- Riyadi, K. (2020). *PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN DI ALFAMART JALAN HASANUDIN YOSODADI KOTA METRO* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro).
- Robbins, S.P. (2003), *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013), *Organizational Behavior*, 15th ed., Pearson Education, Boston, MA.
- Saputro, G. B. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT Marifood. *Agora*, 5(2).
- Sebastian, J., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 461-468.
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen*, 3(5).
- Setiawan, N. (2019). ANALISIS PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN FISIK DAN NON FISIK TERHADAP STRES KERJA DIMANA KOMITMEN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN KOTA. *JUMANT*, 11(1), 165-175.
- Setyani, T. B. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi. In *Prosiding Seminar Nasional* (Vol. 9, pp. 731-737).
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.

- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 175-183.
- Umam, K. (2018). Kepemimpinan transformasional sebagai upaya membangun iklim dan budaya organisasi. *Edukasi: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Manajemen dan Kependidikan*, 8(1), 1-22.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.
- Wibowo, M. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1).
- Widagdo, H., Handaru, A. W., & Pangeran, A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia di Jakarta. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 136-150.
- Wun, M. O., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FEB Universitas Tarumanagara Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 90-101.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Yesinia, N. I., Yuliarti, N. C., & Puspitasari, D. (2018). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Studi Kasus Pada Kecamatan Yosowilangun Kabupaten Lumajang). *Jurnal Aset (Akuntansi Riset)*, 10(1), 105-112.

