

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA HOTEL ASTON DI PONTIANAK**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : VALERIA KIKY TIOMANTARA

NIM : 115170366

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

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA HOTEL ASTON DI PONTIANAK**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : VALERIA KIKY TIOMANTARA

NIM : 115170366

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

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Valeria Kiky Tionankara
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190366
Program Studi : Manajemen
Alamat : [REDACTED]
Telp: [REDACTED]
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, 22 Juni 2021


Valeria Kiky Tionankara

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.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : VALERIA KIKY TIOMANTARA
NIM : 115170366
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
HOTEL ASTON DI PONTIANAK

Jakarta, 21 Juni 2021

Pembimbing,



(Dr. I Gede Adiputra, MM.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : VALERIA KIKY TIOMANTARA
NIM : 115170366
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
HOTEL ASTON DI PONTIANAK

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Kompherensif tanggal 21 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : ARY SATRIA PAMUNGKAS, SE., MM
2. Anggota Penguji 1 : Dr. Drs. I GEDE ADIPUTRA, MM
- Anggota Penguji 2 : Dra. KHAIRINA N.S., MM

Jakarta, 28 Juli 2021

Pembimbing,



(Dr. I Gede Adiputra, MM.)

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

ABSTRACT

(A) VALERIA KIKY TIOMANTARA

(B) *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT ASTON HOTEL IN PONTIANAK*

(C) XVII + 92 Pages, 15 Tables, 13 Pictures, 7 Attachments

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract: This research is conducted with the aim of examining the effect of work environment and organizational culture on employee job satisfaction at Aston Hotel in Pontianak. The respondents used in this study are 100 samples of active hotel employees. The primary data in this study are collected from questionnaires distributed online via GoogleForm, then processed using the SmartPLS software version 3.3.3. The sampling technique is carried out by purposive sampling method. The results of this study indicate that the work environment and organizational culture have a significant influence on employee job satisfaction.*

(F) *Keywords: Work Environment, Organizational Culture, Job Satisfaction*

(G) *References 95 (2005-2021)*

(H) Dr. I Gede Adiputra, MM.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

ABSTRAK

(A) VALERIA KIKY TIOMANTARA

(B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL ASTON
DI PONTIANAK

(C) XVII + 92 Halaman, 15 Tabel, 13 Gambar, 7 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Aston di Pontianak. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 100 sampel karyawan hotel yang aktif. Data primer pada penelitian ini dikumpulkan dari kuisioner yang disebarakan secara *online* melalui *GoogleForm*, kemudian diolah menggunakan bantuan *software SmartPLS* versi 3.3.3. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

(F) Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

(G) Daftar Pustaka 95 (2005-2021)

(H) Dr. I Gede Adiputra, MM.

“Always be a first rate version of yourself, not a second rate version of someone else”.

(Judy Garland)

Dengan penuh rasa syukur, karya sederhana ini saya persembahkan untuk:

Seluruh keluarga tercinta;

Sahabat-sahabat tersayang;

Serta semua orang yang tiada henti memberikan motivasi, dukungan serta doa yang luar biasa.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat dan anugerah yang diberikannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik guna untuk mencapai gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta Barat. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bimbingan dari seluruh pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan, motivasi, dukungan, candatawa serta perhatian kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu, yaitu kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. I Gede Adiputra, MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmojo, SE., MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, SE., MM., selaku Kepala Jurusan Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, SE., MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh Dosen, staf pengajar, staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pelayanan terbaik kepada penulis dengan berbagai informasi dan ilmu pengetahuan.
6. Kedua orang tua saya beserta saudara-saudara penulis serta seluruh anggota keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan dukungan,

motivasi, serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

7. Sukis Warningsih, Joshua Nathan Austin, Laurence Valencia Suyanto, dan Ferri Irawan, yang telah bersedia berbagi ilmu dan dorongan motivasi.
8. Sahabat-sahabat terdekat semasa kuliah yaitu Jose Tjahyadi, Bella Kesia, Enggi Habibur, Febrinya, Gabrielle Tania, Caroline, Angelia Natasha, Chindy Eka, Yasa Gayatri, Winny Pratiwi, Rahmah, Esmeralda.
9. Sahabat-sahabat semasa SMA yaitu Liliyanti, Rika Yolanda, Veren Valentina, Sherly Ansilla, Alvin Limnan.
10. Angel, Angie, Vipta Oktavia, Wilhana, Helen Triana selaku teman rohani yang dekat.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu penulis harapkan demi penelitian yang lebih baik dimasa yang akan datang. Semoga penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi seluruh pihak dan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Jakarta, 22 Juni 2021

Penulis,



Valeria Kiky Tiomantara

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	5
3. Pembatasan Masalah.....	6
4. Rumusan Masalah	6

B.	Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.	Tujuan.....	6
2.	Manfaat	7
BAB II	8
A.	Gambaran Umum Teori.....	8
B.	Definisi Konseptual Variabel.....	9
1.	Lingkungan Kerja	9
2.	Budaya Organisasi.....	12
3.	Kepuasan Kerja	15
C.	Kaitan antara Variabel-Variabel.....	19
1.	Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	19
2.	Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja	20
D.	Penelitian yang Relevan	21
E.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	23
BAB III	26
A.	Desain Penelitian.....	26
B.	Populasi, Teknik Pengambilan Sampel dan Ukuran Sampel	26
1.	Populasi.....	26
2.	Teknik Pengambilan Sampel.....	27
3.	Ukuran Sampel	27
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	28
1.	Lingkungan Kerja	29
2.	Budaya Organisasi.....	30

3.	Kepuasan Kerja	30
D.	Analisis Validitas dan Reabilitas.....	31
1.	Uji Validitas	31
2.	Uji Reliabilitas.....	32
E.	Analisis Data.....	33
1.	Analisis model pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>).....	33
2.	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	36
3.	Pengujian <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	37
4.	Pengujian Hipotesis	38
BAB IV	39
A.	Deskripsi Subjek Penelitian	39
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Periode Bekerja	42
B.	Deskripsi Objek Penelitian	42
1.	Lingkungan Kerja	43
2.	Budaya Organisasi.....	44
3.	Kepuasan Kerja	46
C.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	47
1.	Uji Validitas	47
2.	Uji Reliabilitas.....	49
D.	Hasil Analisis Data.....	49

1. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	49
2. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	53
3. Pengujian <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	55
4. Pengujian Hipotesis	56
E. Pembahasan	58
1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Aston ...	58
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Aston..	59
BAB V	61
A. Kesimpulan	61
B. Keterbatasan dan Saran	61
1. Keterbatasan.....	61
2. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
DAFTAR LAMPIRAN	77
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	91
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	92

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	21
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i>	28
Tabel 3.2 Dimensi Operasional Lingkungan Kerja.....	29
Tabel 3.3 Dimensi Operasional Budaya Organisasi.....	30
Tabel 3.4 Dimensi Operasional Kepuasan Kerja.....	31
Tabel 4.1 Tanggapan Responden atas Lingkungan Kerja.....	43
Tabel 4.2 Tanggapan Responden atas Budaya Organisasi.....	44
Tabel 4.3 Tanggapan Responden atas Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 4.4 Hasil uji <i>Average Variance Extracted</i>	47
Tabel 4.5 Hasil Uji <i>Cross Loading</i>	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Effect Size</i> (F^2).....	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis <i>Path Coefficients</i> , <i>T-Statistic</i> , dan <i>P-Value</i>	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	24
Gambar 3.1 <i>Outer Model Analysis</i> Variabel Lingkungan Kerja.....	34
Gambar 3.2 <i>Outer Model Analysis</i> Variabel Budaya Organisasi.....	35
Gambar 3.3 <i>Outer Model Analysis</i> Variabel Kepuasan Kerja	35
Gambar 3.4 <i>Inner Model Analysis</i>	36
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia	40
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Periode Bekerja.....	42
Gambar 4.5 <i>Outer Model Analysis</i> Variabel Lingkungan Kerja.....	50
Gambar 4.6 <i>Outer Model Analysis</i> Variabel Budaya Organisasi.....	51
Gambar 4.7 <i>Outer Model Analysis</i> Variabel Kepuasan Kerja	52
Gambar 4.8 <i>Inner Model Analysis</i>	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner.....	77
Lampiran 2: Hasil Tanggapan Responden.....	82
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	88
Lampiran 4 : Hasil Uji <i>Coefficient of Determination</i> (R^2)	89
Lampiran 5 : Hasil Uji <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	89
Lampiran 6 : Hasil Uji <i>Effect Size</i> (F^2).....	89
Lampiran 7 : Hasil Uji <i>Path Coefficients</i> dengan <i>Bootstrapping</i>	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Pada era modernisasi sekarang ini tingkatan persaingan antar perusahaan jasa semakin ketat. Untuk suatu perusahaan bisa bertahan dan tumbuh dalam keadaan tersebut, perusahaan wajib menciptakan inovasi peningkatan (Woods et al, 2017; Kim dan Koo, 2017) serta mengimplementasikan berbagai sumber daya yang ada terutama bagi perusahaan yang berorientasi pelanggan seperti hotel (Edghiem dan Mouzughi, 2017). Keberhasilan suatu perusahaan dalam menggapai tujuannya tidak luput dari sumber daya manusia yaitu aset perusahaan berupa karyawan. Karyawan merupakan sekumpulan orang yang akan menolong pekerjaan serta menjaga reputasi perusahaan. Karyawan menjadi faktor sumber daya yang berarti bagi perusahaan sebab memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat diperlukan oleh perusahaan agar tercapai tujuan perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk mengembangkan, melatih, menilai, mengelola dan memberi balas jasa relasi tenaga kerja, serta hal-hal yang berhubungan dengan perencanaan, desain pekerjaan, penempatan, pengelolaan dan tunjangan pensiun (Stewart dan Kenneth 2019:10). Setiap karyawan berharap merasakan kenyamanan di tempat kerja dan kesesuaian budaya yang diterapkan agar dapat bertahan sampai bertahun-tahun hingga sampai pensiun nantinya. Hal ini menunjukkan kalau memanglah lingkungan kerja yang baik sangat berarti bagi perusahaan untuk karyawannya supaya bisa terbentuk karyawan yang mempunyai kualitas baik serta mengukir prestasi-prestasi

untuk karyawan dan perusahaannya. Disisi lain, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda satu sama lain karena perbedaan kebutuhan hidup, pola pikir, perasaan, keinginan serta latar belakang. Oleh karena itu, dengan meninjau hal-hal *simple* seperti cara meninjau sumber daya manusia dalam organisasi dan mengembangkannya sebaik mungkin dapat membentuk sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mendorong terciptanya organisasi yang berkualitas pula.

Dalam mengelola industri perhotelan, manajer tentunya sudah menerapkan berbagai prinsip baik modern maupun tradisional. Akan tetapi, banyak pula yang kurang memberikan perhatian kepada budaya perusahaan (budaya organisasi), yang mana budaya organisasi merupakan salah satu tinjauan efektivitas, efisiensi dan produktivitas dalam perusahaan. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) dan norma-norma yang sudah lama berlaku dan diterima oleh para anggota organisasi sebagai aturan perilaku dan pemecahan masalah (Nikpour, 2017). Kemudian Hernes dan Schultz (2017:357) mengatakan budaya organisasi merupakan wujud kekuatan yang dimiliki secara implisit oleh anggota organisasi untuk memutuskan bagaimana anggota tersebut bersosialisasi dan mendukung perusahaan. Pada penelitian Kaymaz (2018) menghasilkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Diikuti dengan Sharma (2017) dalam jurnalnya menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Adapun Ariyo et al (2020) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan wadah untuk menghasilkan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya mengupayakan lingkungan kerja harus baik dan kondusif agar dapat

menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan, merasa senang serta termotivasi untuk melaksanakan tugas yang diembannya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk. Karyawan akan melakukan pekerjaan dengan nyaman dan tekun bila mendapat lingkungan kerja yang suportif dan harmonis. Dalam penelitian Copanitsanou et al (2017), mengatakan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian lainnya didapat dari Agbozo et al (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Narasuci et al (2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dalam perhotelan merupakan hal penting yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan yang merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaannya cenderung akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi (Kong et al, 2018) dan sebaliknya jika didalam bekerja seorang karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja, cepat atau lambat karyawan tersebut tidak dapat untuk diandalkan karena memiliki prestasi kerja yang buruk. Dikutip dari Robbins dalam Eliyana dan Ma'arif (2019) kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaan sebagai pedoman dalam perbedaan banyaknya imbalan yang diterima dengan imbalan yang diyakini seharusnya diterima. Dalam penelitian Pawirosumarto, dkk (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memediasi langsung pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Serupa dengan Sunarsi (2020) dalam penelitiannya menghasilkan lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian lainnya oleh Majid et al (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja.

Aston Pontianak Hotel & Convention Center merupakan hotel internasional bintang 4 modern yang terletak di jantung kota Pontianak, yakni di Jalan Gajah Mada no 21 dimana berdekatan dengan berbagai

tempat pilihan belanja dan makan. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa hasil kerja karyawan Hotel Aston Pontianak mempunyai kualitas yang belum baik, hal ini ditunjukkan dengan sebagian karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Selain itu, pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya belum sepenuhnya dapat diselesaikan. Dilihat dari sudut pandang tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dibebani, masih ada karyawan yang belum dapat menuntaskan pekerjaan tersebut dengan baik.

Fenomena kepuasan kerja di Hotel Aston Pontianak diketahui bahwa ada beberapa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja sehingga timbul sikap atau tingkah laku negatif, seperti tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sering datang terlambat, tidak hadir tanpa pemberitahuan, dan juga ada beberapa karyawan merasa perusahaan tidak memperhatikan hasil kerjanya sehingga menimbulkan rasa frustrasi dan dapat berdampak negatif bagi hotel itu sendiri.

Fenomena lingkungan kerja di Hotel Aston Pontianak adalah sebagian karyawan mengatakan kurangnya penerapan standar kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, seperti belum diterapkannya penggunaan masker pada karyawan *laundry* dan *housekeeping*. Dekorasi di ruangan kerja karyawan yang masih kurang menarik dan nyaman terlihat dari susunan peralatannya serta mesin yang belum tepat, pewarnaan ruangan serta dekorasi yang kurang mendukung sehingga menyebabkan ruangan terasa kurang elegan dan tidak hidup berdampak pada pergerakan karyawan menjadi kurang menyenangkan. Hal ini pula dapat menyebabkan karyawan mudah bosan yang akan memicu karyawan cepat lelah terhadap pekerjaan.

Adapun yang mengeluhkan fasilitas karyawan yang belum baik, seperti keadaan ruangan istirahat dan toilet karyawan yang kotor dan tidak dibersihkan, tidak adanya kendaraan operasional bagi karyawan hotel yang mana karyawan wanita yang masuk pada shift malam mengalami kesulitan

untuk pulang ke rumah masing-masing, terutama bagi karyawan yang bertempat tinggal jauh dari hotel. Ada juga karyawan yang tidak bersosialisasi satu sama lain atau bertegur sapa dan masih kurangnya pengawasan dari atasan atau pimpinan yang bertugas sehingga masih adanya ditemukan karyawan operasional yang bebas bermain *handphone* ataupun menggunakan komputer kantor untuk kepentingan pribadi yang menyebabkan karyawan tersebut mengabaikan pekerjaannya sendiri dan berdampak buruk kepada karyawan yang bekerja sama dengan karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dan dihubungkan dengan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk membahas hal tersebut ke dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan di Hotel Aston Pontianak”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan oleh peneliti, maka terdapat beberapa masalah yang dapat diteliti. Beberapa masalah tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a) Terdapat masalah ketidakpuasan kerja karyawan Hotel Aston di Pontianak.
- b) Budaya organisasi belum terlihat baik dimana komunikasi antar karyawan dan manajemen atau pemimpin masih kurang.
- c) Kurang adanya penerapan sosialisasi antar karyawan.
- d) Pimpinan kurang memfasilitasi kebutuhan kerja karyawan.
- e) Tuntutan tekanan kerja yang tinggi.
- f) Rasa kepedulian dan kekeluargaan antar karyawan yang masih kurang.
- g) Sistem atau budaya yang tertanam sukar untuk diterapin sepenuhnya.

3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, penulis melakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini yang bertujuan agar penelitian ini lebih berfokus pada tujuan yang ingin diteliti. Batasan – batasan yang akan diteliti sebagai berikut :

- 1) Objek penelitian yang difokuskan dibatasi menjadi dua variabel bebas yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi.
- 2) Subyek penelitian yang disasar penulis adalah karyawan yang berada di lingkungan Hotel Aston Pontianak di Jalan Gajah Mada no 21, Benua Melayu Darat, Kec. Pontianak Selatan, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78241.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan masalah yang disebutkan diatas, maka dapat dituliskan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Hotel Aston Pontianak?
- 2) Apakah budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Hotel Aston Pontianak?
- 3) Apakah kepuasan kerja karyawan di Hotel Aston Pontianak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Aston Pontianak.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Aston Pontianak.

- 3) Untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan Hotel Aston Pontianak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi.

2. **Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna untuk berbagai pihak yang membutuhkan, maka dari itu manfaat penelitian ini ditunjukkan kepada :

a. **Perusahaan**

Perusahaan diharapkan dapat mengetahui sejauh mana budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

b. **Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara**

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan informasi, wawasan serta referensi mengenai topik manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan karyawan.

c. **Peneliti**

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pembahasan mengenai tingkat kepuasan kerja, dapat memberikan informasi yang cukup jelas dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk memahami pengaruh dari Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., Masa'deh, R. (2019). Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions, *Journal of Human Resources Management Research*, vol. 23.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12-18. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-01-2020-0002>
- Alarcon, A. L., Arzaga, L. J. O., Baguio, L. B., Sanvictores, M. S. L. O., & Platon, J. R. (2021). THE IMPACT OF WORK ENVIRONMENT ON THE PRODUCTIVITY AND JOB SATISFACTION OF THE EMPLOYEES IN BPO COMPANIES IN QUEZON CITY. *Business and Management*, 13(1).
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and

motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*. <https://doi.org/10.1108/EMJB-02-2016-0003>

Anasi, Stella. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>

Ariana, S., Mellita, D., & Jaya, A. K. (2020, February). The Effects of Leadership, Motivation, and Organizational Culture Toward Employees and Lecturers' Performance in the University of Bina Darma Palembang. In *3rd Global Conference On Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2018)* (pp. 279-283). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200131.060>

Arif, S., Zainuddin and K. Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute Journal (BIRCI-Journal)*, P. 239-254. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>

Ariyo, Esther Oluwayimika, B.L.I.S.(Hons) M.L.I.S.(Ibadan) C.L.N., & Okwilagwe, O. A., PhD. (2020). INFLUENCE OF ORGANISATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION OF LIBRARY PERSONNEL IN SELECTED ACADEMIC LIBRARIES IN THREE STATES IN SOUTH- WEST, NIGERIA. *Library Philosophy and Practice*, , 1-29,1A.

Asiedu, E. (2015). Supportive Organisational Culture and Employee Job Satisfaction: A Critical Source of Competitive Advantage. A Case Study in a Selected Banking Company in Oxford City-UK. *International Journal of Social Sciences and Management*, 2(3), 290-300. <https://doi.org/10.3126/ijssm.v2i3.12551>

- Attar, M., & Kang, D. (2018). The Effect of Organisational Culture and Knowledge Environment on Organisational Success: Directions for Future Research. <https://doi.org/10.5130/acis2018.bs>
- Ball, J. E., Bruyneel, L., Aiken, L. H., Sermeus, W., Sloane, D. M., Rafferty, A. M., ... & RN4Cast Consortium. (2018). Post-operative mortality, missed care and nurse staffing in nine countries: a cross-sectional study. *International journal of nursing studies*, 78, 10-15. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.08.004>
- Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2018). *Business research methods*. Oxford university press.
- Bhanu, M. V. V., & Babu, S. P. (2018). Impact of work environment and job stress towards job satisfaction. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(2), 01-07.
- Blomberg, H., & Welanders, J. (2019). A narrative study of newly graduated registered Swedish nurses' establishment in the profession and the portrayal of a healthcare organisation. *Journal of health organization and management*. <https://doi.org/10.1108/JHOM-09-2018-0251>
- Brenyah, R.S. and Darko, T.O. (2017), "Organisational culture and employee engagement within the Ghanaian public sector", *Review of Public Administration and Management*, Vol. 05 No. 03. <https://doi.org/10.4172/2315-7844.1000233>
- Bujang, M. A., Sa'at, N., & Bakar, T. M. I. T. A. (2018). Sample size guidelines for logistic regression from observational studies with large population: emphasis on the accuracy between statistics and parameters based on real life clinical data. *The Malaysian journal of medical sciences: MJMS*, 25(4), 122. <https://doi.org/10.21315/mjms2018.25.4.12>

- Caliskan, A., & Zhu, C. (2020). Organizational Culture and Educational Innovations in Turkish Higher Education: Perceptions and Reactions of Students. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 20(1), 20-39.
<https://doi.org/10.12738/jestp.2020.1.003>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Chandra, T., & Priyono. (2016). The influence of leadership styles, work environment and job satisfaction of employee performance - studies in the school of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, Vol. 9, No. 1, pp. 131-140. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Copanitsanou, P., Fotos, N., & Brokalaki, H. (2017). Effects of work environment on patient and nurse outcomes. *British Journal of Nursing*, 26(3), 172-176.
<https://doi.org/10.12968/bjon.2017.26.3.172>
- Cuong, D. T., & Khoi, B. H. (2019). The Relationship between Service Quality, Satisfaction, Trust and Customer Loyalty A Study of Convenience Stores in Vietnam. *Journal of Advanced Research in Dynamic and Control Systems*, 11, 327-333.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*.
<https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Edem, M. J., Akpan, E. U., & Pepple, N. M. (2017). Impact of workplace environment on health workers. *Occup Med Health Aff*, 5(2), 1-5.
- Edghiem, F. and Mouzughy, Y. (2017), “Knowledge-advanced innovative behavior: a hospitality service perspective”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 30 No. 1, pp. 197-216.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2016-0200>

- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Esthi, R. B. (2021, February). Effect of compensation, work environment and communication on employee performance in ud. djaya listrik and material. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 23, No. 1, pp. 145-154).
- Fachri, M., Paminto, A., & Effendi, A. S. (2021). Leadership, organizational culture, and quality of human resources towards job satisfaction and performance. *Technium Soc. Sci. J.*, 18, 348.
- Fitria, H. (2018). The influence of organizational culture and trust through the teacher performance in the private secondary school in Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 82-86.
- Funminiyi, A. K. (2018). Impact of workplace environmental factors on employee commitment: Evidence from North East Nigeria. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(07). <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i7.em08>
- Gopinath, R. (2020). EMOTIONAL INTELLIGENCE AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES' AT SAGO COMPANIES IN SALEM DISTRICT: RELATIONSHIP STUDY.
- Gopinath, R., & Kalpana, R. (2019). Employees' job satisfaction working at hospitals in Perambalur district. *Journal of emerging technologies and innovative research*, 6(4), 220-225.
- Hair, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2019). *Essentials of business research methods*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429203374>

- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109 (August 2019), 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hardiyono, H., Hamid, N., & Yusuf, R. (2017, October). The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees' Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At State Electricity Company (Pln) Of South Makassar Area. In *2nd International Conference on Accounting, Management, and Economics 2017 (ICAME 2017)*. Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icame-17.2017.7>
- Hernes, T., & Schultz, M. (2017). A temporal understanding of the connections between organizational culture and identity. *The SAGE handbook of process organization studies*, 356-372. <https://doi.org/10.4135/9781473957954.n22>
- Herzberg, F. (2005). Motivation-hygiene theory. *Organizational behavior one: Essential theories of motivation and leadership*, eds JB Miner, ME Sharpe Inc, New York, 61-74.
- Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Achmad, S. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735-750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Jigjiddorj, S., Zanabazar, A., Jambal, T., & Semjid, B. (2021). *Relationship between organizational culture, employee satisfaction and organizational*

commitment. Les Ulis: EDP Sciences.
<https://doi.org/10.1051/shsconf/20219002004>

Johnson, J. V., Gardell, B., & Johansson, G. (2020). *The psychosocial work environment: work organization, democratization, and health: essays in memory of Bertil Gardell.* Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315223490>

KAYMAZ, K. (2018). THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION: A RESEARCH BASED ON DIANA C. PHEYSEY'S ORGANIZATIONAL CULTURE CLASSIFICATION. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(4), 1053-1070. <https://doi.org/10.15295/bmij.v6i4.282>

Kim, M.S. and Koo, D.W. (2017), "Linking LMX, engagement, innovative behavior, and job performance in hotel employees", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 29 No. 12, pp. 3044-3062. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2016-0319>

Kinicki, A., & Kreitner, R. (2006). *Organizational behavior: Key concepts, skills & best practices.* Columbus, OH: McGraw-Hill/Irwin.

Kong, H., Jiang, X., Chan, W., & Zhou, X. (2018). Job satisfaction research in the field of hospitality and tourism. *International journal of contemporary hospitality management.* <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2016-0525>

Kukiqi, E. (2017). Environmental conditions and work satisfaction in institutions in the Republic of Kosovo. *International Journal of Education and Research*, 5(7), 187-192.

Kumar, B. R., & Sujit, K. S. (2018). Determinants of dividends among Indian firms—An empirical study. *Cogent Economics & Finance*, 6(1), 1423895. <https://doi.org/10.1080/23322039.2018.1423895>

- Kuswati, Y. (2019). Motivation Role in Improving Work Effectiveness. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, P. 281-288. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.636>
- Loeb, S., Dynarski, S., McFarland, D., Morris, P., Reardon, S., & Reber, S. (2017). Descriptive Analysis in Education: A Guide for Researchers. NCEE 2017-4023. *National Center for Education Evaluation and Regional Assistance*.
- Maholtra. (2020). Marketing Research: an Applied Orientation. (Global Edition). Pearson.
- Majid, M., Ramli, M. F., Badyalina, B., Roslan, A., & Hashim, A. J. A. J. C. M. (2020). Influence of engagement, work-environment, motivation, organizational learning, and supportive culture on job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(4), 186207-186207. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i4.17822>
- Mehrad, A. (2020). Evaluation of academic staff job satisfaction at Malaysian universities in the context of Herzberg's Motivation-Hygiene Theory. *Journal of Social Science Research*, 15, 157-166. <https://doi.org/10.24297/jssr.v15i.8725>
- Mesfin, D., Woldie, M., Adamu, A., & Bekele, F. (2020). Perceived organizational culture and its relationship with job satisfaction in primary hospitals of Jimma zone and Jimma town administration, correlational study. *BMC Health Services Research*, 20, 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05319-x>
- Muturu, E. M., & Mose, T. (2019). EFFECT OF WORK PLACE ENVIRONMENT ON EMPLOYEE RETENTION IN SELECTED SUPERMARKETS IN KENYA. *Human Resource and Leadership Journal*, 4(1), 13-34. <https://doi.org/10.47941/hrlj.295>

- Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati, N. (2018). Effect of work environment on lecturer performance mediated by work motivation and job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(4), 645-653. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.04.11>
- Nasution, M. I., Fahmi, M., & Prayogi, M. A. (2020, March). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1477, No. 5, p. 052052). IOP Publishing. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Niciejewska, M. (2017). Difficulties in work safety management in a company producing steel flat bars. *Production Engineering Archives*, 17. <https://doi.org/10.30657/pea.2017.17.06>
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 65-72. <https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60432>
- Odor, H. O. (2018). Organisational culture and dynamics. *Global Journal of Management and Business Research*. <https://doi.org/10.18535/ijorm/v6i1.em05>
- Onuoha, U. D., Ukangwa, C. C., & Otuza, E. C. (2020). Work environment and the job satisfaction of librarians in private universities in south-east and south-west, nigeria. *Library Philosophy and Practice*, , 1-16,1A. <https://doi.org/10.4314/ijjkm.v11i4.1>
- Onuoha, U. D., Ogunjinmi, T., & Owodunni, M. (2016). Role clarity, self-concept and job satisfaction of library personnel in selected university libraries in Ogun State, Nigeria. *Journal of applied and Journal of Applied Information Science and Technology*, 9(2), 9-16.

- 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*. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165-176. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5334>
- Purwadi; Darma, Dio Caesar; Febrianti, Widya; Mirwansyah, Dedy. (2020). Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Technium Soc. Sci. J.*, 6, 116. <https://doi.org/10.47577/tssj.v6i1.242>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- 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). <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I5/PR2020768>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). Essentials of organizational behavior.
- Rousseau, D. M. (2018). Making evidence-based organizational decisions in an uncertain world. *Organizational Dynamics*, 47(3), 135-146. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.05.001>

- Santoso, J. B., & Sidik, Y. (2020, April). Effect of Career Development, Work Discipline and Work Environment to Job Satisfaction. In *6th Annual International Conference on Management Research (AICMaR 2019)* (pp. 97-100). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200331.022>
- Saputra, P., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2018). Job satisfaction in compensation, environment, discipline, and performance: evidence from Indonesia higher education. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 2(3), 217-236. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i0.5611>
- Sari, M. (2020, November). The Effect of Work Environment and Job Burnout on Job Satisfaction With Perceived Organization Support as Moderating to Employees at the secretariat Staff of the Regional Parliament of West Sumatra Province. In *The Fifth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA-5 2020)* (pp. 884-890). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201126.096>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Sharma, P. (2017). ORGANIZATIONAL CULTURE AS A PREDICTOR OF JOB SATISFACTION: THE ROLE OF AGE AND GENDER. *Management : Journal of Contemporary Management Issues*, 22(1), 35-48. <https://doi.org/10.30924/mjcmi/2017.22.1.35>
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Penerbit Andi.
- Sovacool, B. K., Axsen, J., & Sorrell, S. (2018). Promoting novelty, rigor, and style in energy social science: towards codes of practice for appropriate

methods and research design. *Energy Research & Social Science*, 45, 12-42. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2018.07.007>

Stankovska, G., Angelkoska, S., Osmani, F., & Grncarovska, S. P. (2017). Job Motivation and Job Satisfaction among Academic Staff in Higher Education. *Bulgarian Comparative Education Society*.

Staub, D. O. (2019). The Lone Coyote of the National Basketball Association: A Case Study on the Organization Culture of the San Antonio Spurs.

Stewart, Greg L., and Kenneth G. Brown. (2019). *Human resource management*. John Wiley & Sons.

Suchyadi, Y. (2018). Relationship between Principal Supervision in Increasing the Job Satisfaction of Private Junior High School Teachers in East Bogor District. *JHSS (JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES)*, 2(1), 26-29. <https://doi.org/10.33751/jhss.v2i1.818>

Sugiyono. (2019). In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (p. 394). Bandung : Alfabeta.

Sunarsi, D. (2020). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 237-246. <https://doi.org/10.26858/jiap.v9i2.11761>

Suripto, S., Suhita, B. M., & Indasah, I. (2019). The Effect of Application of Work Safety and Health Management System (K3) and Organizational Culture On Employee Work Satisfaction In dr. Soepraoen Malang Hospital. *Journal for Research in Public Health*, 1(1), 60-65. <https://doi.org/10.30994/jrph.v1i1.8>

- Susan, N. U. (2018). Motivation and human resources in libraries. *International Journal of Knowledge Content Development & Technology*, 8(3), 29-40.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Vlaicu, F. L., Neagoe, A., Țîru, L. G., & Otovescu, A. (2019). The organizational culture of a major social work Institution in Romania: A sociological analysis. *Sustainability*, 11(13), 3587. <https://doi.org/10.3390/su11133587>
- Wheatley, D. (2017). Autonomy in paid work and employee subjective well-being. *Work and Occupations*, 44(3), 296-328. <https://doi.org/10.1177/0730888417697232>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Keduabelas. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wnuk, M. (2017). Organizational conditioning of job satisfaction. A model of job satisfaction. *Contemporary Economics*, 11(1), 31-44. <https://doi.org/10.5709/ce.1897-9254.227>
- Woods, S.A., Mustafa, M.J., Anderson, N. and Sayer, B. (2017), “Innovative work behavior and personality traits: examining the moderating effects of organizational tenure”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 33 No. 1, pp. 29-42. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2017-0016>
- Yahaya, M. (2019). Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM): A NOTE FOR BEGINNERS.
- Yousaf, S. (2020). Dissection of Herzberg’s Two-Factor Theory to Predict Job Satisfaction: Empirical Evidence from the Telecommunication Industry of Pakistan Seeham Yousaf. *The Lahore Journal of Business*, 8(2), 85-128. <https://doi.org/10.35536/ljb.2019.v8.v2.a4>

