

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT NAP INFO LINTAS NUSA
DI JAKARTA SELATAN**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : REFCKY WAHANI

NIM 115170462

**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 BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT NAP INFO LINTAS NUSA
DI JAKARTA SELATAN**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : REFCKY WAHANI

NIM 115170462

**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 : Refcky Wahani
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170462
Program Studi : S1 Akuntansi
Alamat : [Redacted]
Telp: [Redacted]
HP: [Redacted]

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

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

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila ha! 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, 21 Januari 2021



Refcky Wahani

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 : REFCKY WAHANI
NIM : 115170462
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT NAP
INFO LINTAS NUSA DI JAKARTA
SELATAN

Jakarta, 20 Januari 2021



(MEI IE S.E.,M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : REFCKY WAHANI
NIM : 115170462
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT NAP INFO LINTAS NUSA
DI JAKARTA SELATAN

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

1. Ketua Penguji : Dr. MIHARNI TJOKROSAPUTRO, SE., MM
2. Anggota Penguji 1 : MEI IE, SE., MM
3. Anggota Penguji 2 : HANNES WIDAJA, SE., MM, M.Kom

Jakarta, 28 Juli 2021

Pembimbing,



(Mei Ie S.E.,MM.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

ABSTRACT

(A) REFCKY WAHANI

(B) *EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION OF PT NAP INFO LINTAS NUSA IN JAKARTA SELATAN*

(C) XVIII + 79 Page, 19 Tables, 9 Pictures, 7 Attachments

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstrak: The purpose of this study was to examine the effect of organizational culture and work environment on job satisfaction of employees of PT NAP Info Lintas Nusa in South Jakarta. Respondents used in this study were 50 samples of company employees who were actively working. The sampling technique was carried out by purposive sampling method. The primary data in this study were collected from questionnaires distributed online via GoogleForm, then processed using the SmartPLS software version 3.3.5. The data analysis method in this study is a quantitative method using Structural Equation Modeling. The results of this study indicate that organizational culture and work environment have a significant influence on employee job satisfaction at PT NAP Info Lintas Nusa in South Jakarta. The results of this study are expected to provide tangible benefits for employees who work at PT Nap Info Lintas Nusa. Because basically, job satisfaction can grow from the organizational culture adopted in a company and a comfortable and conducive work environment. Based on the research that has been done, it is hoped that the company can implement efforts*

in dealing with the conditions of the work environment around the company and can assist employees in implementing a good culture within the organization. This can make employees more motivated, enthusiastic and create a sense of comfort, so as to increase employee job satisfaction at PT NAP Info Lintas Nusa.

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

(G) (G) References 95 (2015-2021)

(H) Mei Ie, S.E.,M.M

**UNIVERSITAS
TARUMANAGARA FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

ABSTRAK

(I) REFCKY WAHANI

(J) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT NAP INFO LINTAS
NUSA DI JAKARTA SELATAN

(K) XVIII + 79 Halaman, 14 Tabel, 9 Gambar, 7 Lampiran

(L) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(M) Abstrak: Tujuan penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT NAP Ifo Lintas Nusa di Jakarta Selatan. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 50 sampel karyawan perusahaan yang aktif bekerja. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Data primer pada penelitian ini dikumpulkan dari kuisisioner yang disebarkan secara *online* melalui *GoogleForm*, kemudian diolah menggunakan bantuan *software SmartPLS* versi 3.3.5. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan *Structural Equation Modelling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT NAP Info Lintas Nusa di Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nyata bagi karyawan yang bekerja di PT Nap Info Lintas Nusa. Karena pada dasarnya, kepuasan kerja dapat tumbuh dari budaya organisasi yang dianut dalam suatu perusahaan dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diharapkan agar perusahaan dapat menerapkan upaya dalam menangani kondisi

lingkungan kerja di sekitar perusahaan serta dapat membantu karyawan dalam menerapkan budaya yang baik dalam organisasi. Hal tersebut dapat membuat karyawan menjadi lebih termotivasi, bersemangat dan menciptakan rasa nyaman, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT NAP Info lintas Nusa.

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

(O) Daftar Pustaka 95 (2005-2021)

(P) Mei Ie, S.E., M.M

HALAMAN MOTTO

*“Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi
siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja
keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki.”*

(Bambang Pamungkas)

HALAMAN PERSEMBAHAN

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 berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Cenhong Fisherindo di Jakarta Utara”. Dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan masukkan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yaitu:

1. Ibu Mei Ie, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga sertapenuh kesabaran dalam membimbing serta memberikan pengarahan pada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis

selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

7. Kedua orang tua, ayah (alm) dan ibunda tercinta, adik saya terkasih dan seluruh keluarga besar penulis yang senantiasa mendampingi dan selalu memberikan dukungan serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
8. Kepada teman-teman dari SMA dan Sahabat di masa kuliah yang sudah memberikan banyak motivasi waktu dan bantuan dari awal perkuliahan hingga boleh selesai.
9. 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 diharapkan 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.

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vii
HALAMAN MOTTO.....	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I	
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	7
1. Tujuan	7
2. Manfaat	7

BAB II.....	8
A. Gambaran Umum Teori	8
B. Definisi Konseptual Variabel.....	9
1. Kepuasan Kerja.....	9
2. Budaya Organisasi	12
3. Lingkungan Kerja	15
C. Kaitan antar Variabel-Variabel	17
1. Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja.....	17
2. Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	18
D. Penelitian yang Relevan.....	19
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	22
BAB III	24
A. Desain Penelitian	24
B. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel dan Ukuran Sampel.....	24
1. Populasi.....	24
2. Teknik Pengambilan Sampel	25
3. Ukuran Sampel	25
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	25
1. Budaya Organisasi	26
2. Lingkungan Kerja	27
3. Kepuasan Kerja.....	28
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	29
1. Uji Validitas	29
2. Uji Reliabilitas	32
E. Analisis Data.....	33
1. Analisis Model Pengukuran.....	33
2. Analisis model Struktural	36
3. Pengujian Goodness of Fit.....	37
4. Pengujian Hiipotesis	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 Akhir	40
4. Karakteristik Responden berdasarkan Periode Kerja	41
B. Deskripsi Objek Penelitian	42
1. Budaya Organisasi	42
2. Lingkungan kerja	44
3. Kepuasan Kerja.....	45
C. Hasil Analisis Data	45
1. Analisis model Pengukuran	47
2. Analisis Model Struktural.....	50
3. Pengujian Goodness of Fit.....	52
4. Pengujian Hipotesis	53
D. Pembahasan	54
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	54
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	56
 BAB V	 58
A. Kesimpulan	58
B. Keterbatasan dan Saran.....	58
1. Keterbatasan.....	58
2. Saran	59
 DAFTAR PUSTAKA	 60
 DAFTAR LAMPIRAN	 70
 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	 78
 HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	 79

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang relevan.....	17
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i>	24
Tabel 3.2 Dimensi operasional Budaya Organisasi.....	24
Tabel 3.3 Dimensi operasional Lingkungan Kerja.....	25
Tabel 3.4 Dimensi operasional Kepuasan Kerja.....	26
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	36
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Periode Kerja.....	36
Tabel 4.5 Tanggapan responden Budaya Organisasi.....	37
Tabel 4.6 Tanggapan responden Lingkungan Kerja.....	39
Tabel 4.7 Tanggapan responden Kepuasan Kerja.....	47
Tabel 4,8 Hasil Uji AVE.....	42
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	48
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Predictive Relevance</i>	49
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Effect Size</i>	49
Tabel 4.14 Hasil Uji.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	21
Gambar 3.1 Analisis model pengukuran Budaya Organisasi	29
Gambar 3.2 Analisis model pengukuran Lingkungan Kerja	29
Gambar 3,3 Analisis model pengukuran Kepuasan Kerja.....	30
Gambar 3.4 Analisis Model Struktural	31
Gambar 4.1 <i>Outer Model Analysis</i> Budaya Organisasi	45
Gambar 4.2 <i>Outer Model Analysis</i> Lingkungan Kerja	46
Gambar 4.3 <i>Outer Model Analysis</i> Kepuasan Kerja.....	47
Gambar 4.4 <i>Inner Model Analysis</i>	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner

Lampiran 2 : Hasil Tanggapanresponden Lampiran 3

:Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lampiran 4 : Hasil

Uji *Coefficient of Determinaton (R^2)* Lampiran 5 : Hasil

Uji *Predictive Relevance (Q^2)* Lampiran 6 : Hasil Uji

Effect Size (F^2)

Lampiran 7 : Hasil Uji *Path Coefficient* dengan *Bootstrapping*

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Manajemen SDM merupakan suatu alur yang didalamnya terdapat pengembangan, pelatihan, evaluasi, pengelolaan dan penghargaan hubungan kerja, serta isu-isu yang berkaitan dengan perencanaan, penempatan kerja, ketenagakerjaan, manajemen, dan manfaat pensiun (Stewart dan Kenneth 2019:10). Setiap karyawan ingin merasa nyaman di tempat kerja, dan budaya sesuai yang diterapkan dengan cara ini akan bertahan selama bertahun-tahun hingga pensiun. Ini mencerminkan jika lingkungan kerja yang benar-benar baik bagi suatu perusahaan sangat penting bagi karyawannya karena karyawan dengan kualitas yang baik akan terbentuk dan mampu mencapai kinerja.

Maranti (2019) menyatakan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara di Asia Tenggara dengan pertumbuhan *new economy* yang sangat pesat selama lima tahun terakhir, di mana ekonomi digital Indonesia meningkat lima kali dari tahun 2015, yakni mencapai \$ 40 miliar di tahun 2019. Digitalisasi merupakan faktor utama untuk menentukan strategi perekrutan, di mana permintaan tenaga kerja profesional yang menguasai teknologi, manajer dengan keterampilan *hybrid* dan *local* profesional akan terus naik. Oleh karena itu, Robert Walters Indonesia mengadakan survei bertema “*salary survey 2019*” yang menyatakan bahwa kompensasi, tunjangan yang sesuai, budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan prediktor yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan kelas profesional. Adapun survei tersebut bertujuan untuk mengetahui beberapa faktor yang meningkatkan kepuasan kerja sehingga diprediksi bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan kerja yang baik dan mempertahankan keanggotaannya pada organisasi.

Riset yang dilakukan oleh Fauzia dan Jatmiko (2020) melaporkan bahwa sebuah pekerjaan yang menawarkan keseimbangan kerja yang baik berdasarkan LinkedIn berpengaruh spesifik terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa 69 persen karyawan yang menjabat sebagai *human resource* menyatakan bahwa keseimbangan kerja yang terdapat pada perusahaan dapat menentukan tingkat kepuasan kerja dan pengalaman kerja yang baik. Pada survei tersebut juga ditemukan terdapat tiga faktor yang menjadi peningkat kepuasan kerja, di antaranya adalah 67% karyawan HR setuju bonus dan manfaat yang kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, kemudian 47% karyawan HR setuju lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan yang terakhir 36% karyawan HR setuju bahwa sistem manajemen yang terbuka dan efektif menjadi penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Terdapat beberapa faktor yang diketahui sebagai penyumbang terbesar untuk kepuasan kerja berdasarkan dari kedua survei, yakni lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi. Penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto dkk. (2017: 1337) menyatakan adanya kaitan positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Tyseen (2005; dalam Pawirosumarto dkk., 2017: 1339) menyatakan lingkungan kerja secara umum berkaitan dengan bentuk fisik dari lingkungan, ruangan, tata letak fisik, tingkat kebisingan, peralatan, material dan hubungan rekan kerja di dalam suatu perusahaan yang mana merupakan aspek penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Kemudian Salau (2017; dalam Kolade dan Oladipupo, 2019: 391) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara langsung melibatkan proses kualitas hidup dan meningkatkan tingkat kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan itu sendiri, berkontribusi dalam memberikan pengembangan karyawan yang lebih positif, menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan inisiatif kerja karyawan yang kreatif dan kritis yang mengarah pada efektivitas karyawan dalam bekerja.

Budaya organisasi juga dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Pendapat ini didukung dengan beberapa hasil penelitian oleh Ilham (2018) yang menkonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dari budaya organisasi dan kepuasan kerja. Menurut Schein dalam Kang (2018) budaya organisasi adalah pola asumsi dasar bersama yang telah dipelajari oleh suatu kelompok saat memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan anggota baru sebagai cara yang tepat untuk melihat, berpikir, merasakan sehubungan dengan masalah tersebut. Dalam penelitian ini definisi budaya organisasi diadopsi sebagai berikut: Budaya organisasi adalah pemahaman bersama tentang keyakinan, nilai, norma dan filosofi tentang bagaimana sesuatu bekerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang berdasarkan evaluasi karakteristiknya. Menyukai pekerjaan berdampak positif pada motivasi dan kinerja serta kesuksesan organisasi. Pada tingkat organisasi, kepuasan kerja pekerja dapat menghasilkan peningkatan loyalitas, daya saing bisnis, efektivitas organisasi dan nilai perusahaan. Menurut Hameed (2018), penentu kepuasan kerja termasuk keseimbangan kerja hidup (*Work-Life Balance*), kemajuan dan peluang pengembangan, hubungan dengan rekan kerja dan manajer, kondisi kerja dan penghargaan.

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.

Beberapa tahun terakhir ini, pertumbuhan bisnis penyedia jasa layanan internet atau telekomunikasi dapat dikatakan cukup tinggi di Indonesia. Dalam pertumbuhannya, kini bisnis penyedia jasa layanan internet yang dulunya hanya terdapat beberapa perusahaan saja kini mulai muncul satu persatu perusahaan baru yang mampu bersaing dengan perusahaan lama karena jumlah pengguna layanan internet di Indonesia yang semakin meningkat di era globalisasi yang serba modern dan digital ini. Hal ini dikarenakan hampir digunakan seluruh kalangan masyarakat dan juga sebagai penunjang aktifitas atau operasionalisasi suatu pekerjaan baik dari perusahaan di bidang tertentu lainnya, sampai dengan instansi pemerintahan dalam mengikuti perkembangan jaman.

Salah satu perusahaan telekomunikasi tersebut adalah PT NAP Info Lintas Nusa, merupakan perusahaan telekomunikasi terkemuka dan penyedia akses jaringan netral dan independen pertama yang beroperasi dan berbasis di Jakarta. Perusahaan ini juga menyediakan layanan internet, pusat data, dan komputasi *cloud service* yang sangat andal. Sekitar 1 tahun terakhir semenjak adanya pandemi *covid-19* mulai terlihat indikasi-indikasi dimana kepuasan kerja karyawan yang mulai menurun sebagaimana yang digambarkan oleh bagian personalia karena kejenuhan di tempat kerjatanggung jawab yang dihadapi semakin berat.

Adapun hasil wawancara secara *online* yang dilakukan penulis dengan mengambil salah satu PIC (*Person In Charge*) di mana menghasilkan poin-

poin seputar fenomena yang terdapat pada perusahaan PT NAP Info Lintas Nusa, yakni sebagai berikut:

- a. Suasana lingkungan kerja yang kurang memuaskan dan mendukung yang dikarenakan kebijakan perusahaan yang terlalu otoriter di mana komunikasi hanya dapat terjadi 1 arah saja (dari atas ke bawah) yang mana atasan tidak mau mendengarkan beberapa masukan dari karyawan.
- b. Hubungan antar sesama rekan kerja yang saling sikut sana dan sini, di mana sering terjadinya persaingan yang tidak sehat antar karyawan di perusahaan yang ditunjukkan oleh masing-masing karyawan ingin menjadi superior dengan menghalalkan segala cara.
- c. Fasilitas seperti toilet yang kurang bersih dan tempat kerja yang berdebu membuat karyawan sering bersin dan merasa kurang nyaman ketika bekerja di perusahaan.
- d. Jarang diadakan *meeting* dan memiliki pola kerja yang individualisme yang membuat suasana kerja menjadi jenuh karena kurangnya interaksi yang terjadi antar sesama karyawan yang bekerja di perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT NAP Info Lintas Nusa”

2. Identifikasi Masalah

- a. Lingkungan kerja dalam bentuk hubungan dengan rekan kerja yang sering terjadi perselisihan karena persaingan yang tidak sehat dan jarang diadakan *meeting* membuat karyawan merasa *insecure* dan menimbulkan rasa tidak puas saat bekerja di perusahaan

- b. Lingkungan kerja fisik seperti fasilitas toilet kurang bersih maupun tempat kerja yang berdebu membuat karyawan menjadi tidak nyaman dan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan
- c. Budaya organisasi yang terlalu rigid (kaku) di mana kebijakan yang diambil perusahaan bersifat otoriter dari segi rantai komunikasi dan gaji yang diberikan tidak sesuai nominalnya dengan hasil kerja karyawan menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang minim saat bekerja di perusahaan.

3. Batasan Masalah

- a. Responden penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT NAP Info Lintas Nusa.
- b. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan teknik pengumpulan data secara penyebaran kuesioner secara daring yang mana sampel pada penelitian ini terbatas pada karyawan bawahan yang bekerja di PT NAP Info Lintas Nusa
- c. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independen / X, dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen / Y

4. Rumusan Masalah

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT NAP Info Lintas Nusa?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT NAP Info Lintas Nusa?
- c. Apakah kepuasan kerja karyawan PT NAP Info Lintas Nusa dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT NAP Info Lintas Nusa
- b. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT NAP Info Lintas Nusa
- c. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan PT NAP Info Lintas Nusa dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja

2. Manfaat

a. Bagi objek penelitian

Diharapkan dapat memberikan pemahaman dimana komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat dibangun dengan mengidentifikasi dari stress kerja dan budaya organisasi. Sehingga organisasi dapat memiliki karyawan yang potensial dan tujuan dapat dicapai

b. Bagi Pihak lain

Manfaat lainnya yang diharapkan melalui penelitian ini adalah sebagai tambahan referensi dan pengetahuan bagi pihak lain sebagai acuan pembelajaran untuk penelitian-penelitian selanjutnya

c. Bagi Penulis

Kiranya memberikan kesempatan pada penulis untuk dapat mengaplikasikan semua ilmu yang telah dipelajari selama menjalani pendidikan. serta diharapkan dapat menambah wawasan khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

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., & Welander, 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.
- 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>
- Čuček, M., & Kac, S. M. (2020). ORGANIZATIONAL CULTURE IN LOGISTICS SECTOR AND ITS RELATION TO EMPLOYEE SATISFACTION *. *Management : Journal of Contemporary Management Issues*, 25(2), 165-180. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.25.2.9>
- 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 Mouzughi, 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).
- 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., & Johannson, 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.

- 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-Part 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/ijikm.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.

- 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>
- Rudancic, A., Sokcevic, S., & Maric, S. (2021). *Work Environment As An Important Motivation Factor For Employees*. Varazdin: Varazdin Development and Entrepreneurship Agency (VADEA).
- 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. *Human resource management*. John Wiley & Sons, 2019.
- 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>

