

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT MULIA RAYA AGRIJAYA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: STEFANUS

NPM : 115180563

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

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

JAKARTA

2023

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT MULIA RAYA AGRIJAYA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: STEFANUS

NPM : 115180563

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

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

2023

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : *Stephanus*
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : *115180563*
Program Studi : *SI Manajemen Bisnis*
Alamat : *Jl. Kupa duri mas blok SS No 967A*

Telp.

HP. *0812 999 16659*

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, *3 Januari 2023*



Nama Lengkap Mahasiswa

Stephanus

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 JANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA NIM	Stefanus
PROGRAM/JURUSAN	115180563
KONSENTRASI	SI /MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI	Manajemen Sumber Daya Manusia Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Muha Raya Agrijaya

Jakarta, 2 Januari 2023

Pembimbing,

(Joyce  M.Pd.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA :
NIM :
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI :

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal dan dinyatakan lulus,
dengan tim pengujian yang terdiri atas:

1. Ketua Pengujian : -
2. Anggota Pengujian : -
-

Jakarta,
Pembimbing,

(.....)

ABSTRACT

(A) STEFANUS (115180563)

(B) *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP STYLE, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT MULIA RAYA AGRIJAYA*

(C) LKK

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *Abstract : This study aims to see the influence of the Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction at PT. Mulia Raya Agrijaya. Developed 3 hypotheses according to the number of independent variables. Of the 40 respondents who were selected using a questionnaire sampling technique as well as the Smart PLS application to test validity and reliability and data processing, it was concluded that the work environment did not have a positive effect on job satisfaction of PT employees. Mulia Raya Agrijaya. Leadership style has no positive effect on job satisfaction of employees of PT. Mulia Raya Agrijaya. Organizational culture has a positive effect on job satisfaction of employees of PT. Mulia Raya Agrijaya.*

(F) *Key Words : Work Environment, Leadership Style, Organizational Culture, Employee Satisfaction*

(G) *56 References*

(H) Joyce A. Turangan, SE., M.Pd.

ABSTRAK

(A) STEFANUS (115180563)

(B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MULIA RAYA AGRIJAYA

(C) Lkk

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) **Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mulia Raya Agrijaya. Dikembangkan 3 hipotesis sesuai dengan banyaknya variabel bebas. Dari 40 responden yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel kuesioner serta aplikasi Smart PLS untuk uji validitas dan reliabilitas serta pengolahan data, diperoleh kesimpulan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif kepuasan kerja karyawan PT. Mulia Raya Agrijaya. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif kepuasan kerja karyawan PT. Mulia Raya Agrijaya. Budaya organisasi berpengaruh secara positif kepuasan kerja karyawan PT. Mulia Raya Agrijaya.

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

(G) 56 Referensi

(H) Joyce A. Turangan, SE., M.Pd.

If you're always worried about crushing the ants beneath you... you won't be able to walk

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk :

Seluruh keluarga saya

Teman-teman saya

Seluruh pengajar dan pembimbing

KATA PENGANTAR

Pertama saya mengucapkan puji syukur saya terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan banyak nikmat serta anugerah kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu guna mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta. Karya tulis ini diberi judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mulia Raya Agrijaya”.

Pelaksanaan pembuatan karya tulis skripsi ini memakan waktu kurang lebih 5 bulan lamanya. Penyusunan karya tulis ini tidaklah mudah, tetapi dengan adanya panduan penulisan skripsi, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada :

1. Ibu Joyce A. Turangan, SE., M.Pd. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, motivasi, serta pengarahan yang sangat bermanfaat dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidiji Widodoatmodjo, S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan yang membantu dalam penulisan skripsi ini.
4. Segenap dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Kepada seluruh anggota keluarga saya yang turut memberikan doa dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kepada nando, timo, ritchie, wilson, ricko, sam, anak brqsx yang turut memberikan semangat dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

7. Kepada seluruh teman-teman jurusan manajemen dan juga desain interior yang menjadi teman seperjuangan saya selama masa kuliah.
8. Kepada seluruh pihak yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu, yang telah memberikan dukungan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Saya sangat menyadari bahwa skripsi yang telah saya buat masih jauh dari kata sempurna baik dalam hal isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat kemampuan dan keterbatasan yang penulis miliki. Oleh karenanya, saya bersedia menerima kritik serta saran yang membangun guna melengkapi skripsi ini agar menjadi jauh lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah	4
4. Rumusan Masalah.....	4
B. TUJUAN DAN MANFAAT	5
1. Tujuan	5
2. Manfaat	5
a. Empiris	5
b. Praktis.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	6

1.	<i>Teori Hygiene Factors</i>	6
2.	<i>Discrepancy Theory</i>	6
B.	DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL.....	6
1.	<i>Lingkungan Kerja</i>	6
2.	<i>Gaya Kepemimpinan</i>	7
3.	<i>Budaya Organisasi</i>	7
4.	<i>Kepuasan Kerja</i>	8
C.	KAITAN ANTAR VARIABEL.....	8
1.	Kaitan antara <i>Lingkungan Kerja</i> dengan <i>Kepuasan Kerja</i>	8
2.	Kaitan antara <i>Gaya Kepemimpinan</i> dengan <i>Kepuasan Kerja</i>	9
3.	Kaitan antara <i>Budaya Organisasi</i> dan <i>Kepuasan Kerja</i>	9
D.	PENELITIAN YANG RELEVAN	9
E.	KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	17
1.	Kerangka Pemikiran.....	17
2.	Hipotesis Penelitian.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....		20
A.	DESAIN PENELITIAN.....	20
B.	POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL DAN UKURAN SAMPEL.....	20
1.	Populasi	20
2.	Teknik Pemilihan Sampel	21
3.	Ukuran Sampel	21
C.	OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	21
1.	<i>Lingkungan Kerja</i>	22
2.	<i>Gaya Kepemimpinan</i>	22
3.	<i>Budaya Organisasi</i>	23
4.	<i>Kepuasan Kerja</i>	24

D.	ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	26
1.	Validitas	26
a.	Hasil analisis <i>convergent validity</i>	27
b.	Hasil analisis <i>discriminant validity</i>	29
2.	Reliabilitas	31
E.	ANALISIS DATA	32
1.	<i>Outer model</i>	33
2.	<i>Inner model</i>	33
a.	<i>Coefficient of detemination</i>	34
b.	<i>Cross-validated redundancy</i>	34
c.	<i>Path Coefficient</i>	34
d.	<i>Effect of size</i>	35
e.	<i>Goodness of fit</i>	35
F.	UJI HIPOTESIS	36
	BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	37
A.	DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	37
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
B.	DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	39
1.	Lingkungan Kerja	39
2.	Gaya Kepemimpinan	41
3.	Budaya Organisasi	42
4.	Kepuasan Kerja	43
C.	HASIL ANALISIS DATA	44
1.	Uji Model Pengukuran	44
2.	Uji Model Struktural	44

a.	Analisis <i>R-square</i>	45
b.	Analisis <i>predictive relevance</i>	45
c.	Analisis <i>Path Coefficient</i>	47
d.	Analisis <i>Effect Size</i>	48
e.	Uji <i>Goodness of Fit</i>	49
f.	Pengujian Hipotesis Penelitian	50
1.	Pengujian Hipotesis Pertama.....	51
2.	Pengujian Hipotesis Kedua	52
3.	Pengujian Hipotesis Ketiga	52
D.	PEMBAHASAN.....	53
	BAB V PENUTUP.....	56
A.	KESIMPULAN.....	56
B.	KETERBATASAN DAN SARAN	56
1.	Keterbatasan	56
2.	Saran.....	56
a.	Bagi Perusahaan.....	56
b.	Bagi Peneliti Selanjutnya	57
	DAFTAR PUSATAKA.....	58
	DAFTAR LAMPIRAN	66
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	81
	HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	82

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	10
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja	22
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	23
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi.....	24
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	25
Tabel 3.5 Hasil analisis <i>convergent validity (Average Variance Extracted)</i>	28
Tabel 3.6 Hasil analisis <i>convergent validity (loading factor)</i>	28
Tabel 3.7 Hasil analisis <i>Discriminant Validity (Fornell-Larcker Creation)</i>	29
Tabel 3.8 Hasil analisis <i>Discriminant Validity (cross-loading)</i>	30
Tabel 3.9 Hasil analisis <i>Cronbach's Alpha dan Composite Reliability</i>	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
Tabel 4.5 Tanggapan responden terhadap Lingkungan Kerja	40
Tabel 4.6 Tanggapan responden terhadap Gaya Kepemimpinan.....	41
Tabel 4.7 Tanggapan responden terhadap Budaya Organisasi	42
Tabel 4.8 Tanggapan responden terhadap Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	45
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Predictive Relevance</i>	46
Tabel 4.11 Hasil Analisis <i>Path-Coefficient</i>	48
Tabel 4.12 Hasil Analisis <i>Effect Size</i>	48
Tabel 4.13 Hasil Analisis <i>Goodness of Fit</i>	49
Tabel 4.14 Hasil Uji-t Atau Signifikansi	51
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	19
Gambar 4.1 Hasil Uji Teknik <i>Blindfolding</i>	46
Gambar 4.2 Hasil Uji Metode <i>PLS Algorithm</i>	47
Gambar 4.3 Hasil Uji Teknik <i>Bootstrapping</i>	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	66
Lampiran 2 Tanggapan Responden.....	71
Lampiran 3 Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha, Composite Reability, Average</i>	74
Lampiran 4 Hasil analisis <i>convergent validity (loading factor)</i>	74
Lampiran 5 Hasil Analisis <i>Fornell-Larcker Creation</i>	74
Lampiran 6 Hasil analisis <i>Discriminant Validity (cross-loading)</i>	75
Lampiran 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	76
Lampiran 8 Analisis <i>Predictive Relevance</i> (❖).....	76
Lampiran 9 Hasil Uji <i>Predictive Relevance</i> (❖).....	77
Lampiran 10 Analisis <i>Path-Coefficient</i>	77
Lampiran 11 Hasil Analisis <i>Path-Coefficient</i>	78
Lampiran 12 Hasil Uji Analisis <i>Effect Size</i> (f^2).....	78
Lampiran 13 Hasil Analisis <i>Goodness of Fit (GoF)</i>	79
Lampiran 14 Hasil Uji Teknik <i>Bootstrapping</i>	79
Lampiran 15 Hasil Uji-t Atau Signifikansi.....	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yang paling memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukan hal yang mudah, karena dalam organisasi melibatkan berbagai elemen, yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem lingkungan itu sendiri. Menurut Han et al., (2019) Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki hanya dapat terwujud berkat kinerja organisasi dalam memahami kebutuhan karyawannya, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang baik, dan budaya organisasi yang baik sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Organisasi dalam melaksanakan program kerja yang telah disusun pada dasarnya selalu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat keberhasilan program kerja dalam suatu organisasi dapat berupa dengan meningkatkan kepuasan karyawan agar karyawan dapat lebih efektif dalam bekerja. Menurut Yuliana et al., (2020) Seorang individu apabila merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertantangan antara keinginan dengan hasil yang ia dapatkan. Banyak hal yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi berbagai aspek seperti gaji yang diterima, hubungan dengan karyawan lainnya, lingkungan kerja, jenis pekerjaan, struktur perusahaan, mutu pengawasan, dan sebagainya. Menurut Andika (2019) Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya.

Pada dasarnya pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki produktivitas yang tinggi pula.

Meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Selain itu kepuasan juga dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar karyawan dan akan mempunyai dampak pada pengembangan diri pada masing-masing karyawan. Menurut Lumenta (2019) Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja, Kepuasan kerja karyawan akan tercapai apabila variabel-variabel yang menyebabkan terjadinya kepuasan tersebut tercukupi dengan baik. Variabel pada penelitian ini yang mempengaruhi kepuasan karyawan pada pekerjaan diantaranya adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa amandan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Prasetyo et al., (2020) Lingkungan kerja merupakan komponen penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang kondusif akan merangsang kepuasan kerja, maka akan mempengaruhi semangat dan efektifitas kerja karyawan.

Menurut Fisher & Robbins (2015) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara yang dipimpin dan yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Menurut Specchia et al., (2021) kepemimpinan didefinisikan sebagai seni mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan saya potensi maksimum untuk menyelesaikan tugas, tujuan, atau proyek apa pun. Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Menurut Subhan (2012) Apabila seseorang

mampu berperan sebagai pengarah dan pendorong karyawan yang berorientasi pada tujuan, visi dan misi yang ditetapkan maka orang tersebut layak dikatakan sebagai pemimpin. Apabila seorang pemimpin mampu untuk bersikap adil dan mampu mengarahkan karyawannya kearah yang berorientasi pada tujuan maka semua karyawan akan merasa dihargai dan puas terhadap pekerjaannya, dan juga sebaliknya, Bila pemimpin memiliki sikap yang tidak adil, semena-mena dan tidak dapat membimbing dan mengarahkan karyawannya, maka karyawan tersebut akan merasa tidak nyaman di perusahaan tersebut.

Setiap organisasi pasti mempunyai suatu budaya yang antara satu organisasi dengan yang lain memiliki sisi unik tersendiri. Budaya mewakili nilai moral yang disepakati dan dijadikan pedoman oleh setiap anggota organisasi untuk bersikap. Menurut Lumenta et al., (2019) Budaya organisasi yang kuat apabila dapat meningkatkan kompetensi, mampu membangun komitmen dan konsistensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seluruh anggota organisasi.

PT. Mulia Raya Agrijaya dibentuk pada tahun 1989, dan merupakan salah satu perusahaan perdagangan yang mengutamakan pemasaran buah-buahan segar, sayuran dan produk susu di Indonesia. Selama bertahun-tahun, perusahaan telah berkembang menjadi sebuah perusahaan yang terintegrasi namun beragam, serta menyediakan layanan terbaik di bidangnya.

Berdasarkan hasil dari penelitian Prasetyo et al., (2020) menyatakan budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu saya tertarik untuk meneliti PT. Mulia Raya Agrijaya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk memberikan kontribusi penelitian dengan judul, **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mulia Raya Agrijaya.”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada. Ada pun beberapa masalah tersebut, antara lain sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- b. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- c. Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

3. Batasan Masalah

Mengingat luasnya ruang lingkup penelitian dan adanya keterbatasan waktu, maka akan dilakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian yang terdapat pada identifikasi masalah, maka pembatasan masalah yang ada yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat tiga variabel independen yang akan diuji yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja.
2. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Mulia Raya Agrijaya.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada batasan masalah yang telah dijelaskan mengenai pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi Investasi, maka perumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mulia Raya Agrijaya?
2. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mulia Raya Agrijaya?
3. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Mulia Raya Agrijaya?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat diketahui tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mulia Raya Agrijaya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mulia Raya Agrijaya.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mulia Raya Agrijaya.

2. Manfaat

Adapun manfaat yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini, yaitu:

a. Manfaat Empiris

Memberikan kontribusi akan pengembangan teori dan ilmu manajemen, khususnya dalam topik sumber daya manusia mengenai kepuasan kerja serta membuktikan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan mampu memberikan masukan untuk perusahaan dalam membuat kebijakan dan mengatasi berbagai masalah mengenai lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, R. (2012), "Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nindya karya persero", *Jurnal Perpustakaan Universitas Gunadarma*, Vol. 2 No. 2, pp. 1-14.
- Alshahrani, F, M, M. Baig, L, A. (2016). *Effect of Leadership Styles on Job Satisfaction Among Critical Care Nurses in Aseer, Saudi Arabia. Journal of the College of Physicians and Surgeons Pakistan* 2016; 26(5): 366-370.
- Alshibly, H. H. (2015). *Customer Perceived Value in Social Commerce: An Exploration of Its Antecedents and Consequences. Journal of Management Research*, 7(1), 17-37.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Anggi, P. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal (BPPM) di Kota Bontang" *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* vol.03 no. 02.
- Buse, K., Mays, N., & Walt, G. (2005). *Making Health Policy. Maidenhead: Open University Press.*
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sar Sorong. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(1).

- Chiu, C.; Solarek, S., 2009. *Modification of starches*. In: BeMiller, J., Whistler, R., *Starch: Chemistry and Technology*, Academic Press, 629-655.
- Fisher, K., & Robbins, C. R. (2015). *Embodied leadership: Moving from leader competencies to leaderful practices*. *Leadership*, 11(3), 281-299.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 96-107.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hahang, J. B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa. *Matriks: Jurnal Sosial dan Sains*, 3(1), 1-10.
- Han, W. P., & Siregar, A. R. A. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Di Sekolah EN Mandarin–Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2006). *Multivariate Data Analysis Pearson International Edition 6*. New Jersey.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). *PLS-SEM: Indeed a silver bullet*. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-151.

- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. European Business Review, 26(2), 106–121.*
- Hari Sulaksono. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Henseler, J., Ringle, C., & Sinkovics, R. (2009). *The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. Advance in International Marketing, 20, 277-319.*
- Herzberg, F. (2003). *One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review, 81(1), 86.*
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman B. (1959). *The motivation to work. New York:Wiley.*
- Huang, C.-M., Hsu, P.-Y. and Chiau, W.-L. (2011), “*Perceptions of the impact of chief executive leadership style on organizational performance through successful enterprise resource planning*”, *Social Behavior and Personality: An International Journal, Vol. 39 No. 7, pp. 865-878.*
- Irawan, E. (2012), “*Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Levias Indonesia*”, *Dinamika Manajemen, Vol. 1 No. 4, pp. 48-61.*
- Ivancevich, J.M., Konopaske and R., Matteson, M.T. (2008), *Organizational Behavior and Management, 8th edn, McGraw-Hill, NY.*

- Judge, T. A., Heller, D., and Mount, M. K.. (2002). *Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology*, 87, 530–54.
- Khairunnisa, S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT XYZ Head Office (Doctoral dissertation, Universitas Multimedia Nusantara).
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior. New York: McGraw Hill*.
- Kristanti and Harahap, P. (2012), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)”, *Dinamika Manajemen USM*, Vol. 1 No. 1, pp. 16-28.
- Lumenta, M. E., Sepang, J. L., & Tawas, H. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Malhotra, N. K. (2015). *Essentials of marketing research: A hands-on orientation. London, United Kingdom : Pearson*.
- Marbawi, Lumbanraja, P., Nurbaity Lubis, A., & Siahaan, E. (2018). *The influence of organizational culture, individual characteristics, and transformational leadership style on the job satisfaction and performance of employees in indonesia. Quality - Access to Success*, 19(163), 43–46.

- Marshall, T., Mottier, E.M. and Lewis, R.A. (2015), “*Motivational factors and the hospitality industry: a case study examining the effects of change in the working environment*”, *Journal of Business Case Studies (Jbcs)*, Vol. 11 No. 3, pp. 123- 132.
- Marta, O.E. and Suharnomo (2011), “Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja organisasi: *responsiveness* sebagai variabel *intervening*”, *Unpublished Undergraduate Thesis*, Universitas Diponegoro, Indonesia.
- M. Subhan (2012) *Analisa Perancangan Sistem*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Naresh K. Malhotra (2010). *Marketing Research: An Applied Orientation Sixth Edition Pearson Education*.
- Nitisemito, A.T. (1992), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Nurhayati, A. (2007). *Sifat Kimia Kerupuk Goreng Yang Diberi Penambahan Tepung Daging Sapi dan Perubahan Bilangan Tba Selama Penyimpanan*. Skripsi. Program Studi Teknologi Hasil Ternak Fakultas Peternakan Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Nur, I. M., & Kadarisman, H. (2017). Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 49 No.1 Agustus 2017.
- 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*, 59(6), 1337–

- Prahasti, S., & Wahyono, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Mediator*. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543-552.
- Prasetyo, E. J., , S. L., & Hakim, L. (2020). *The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction*. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186-201.
- Raf, A.G., Desmiyanti. and Wiguna, M. (2014), “Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja akuntan pemerintah (studi empiris pada perwakilan BPKP provinsi Riau)”, *Jurnal Online Mahasiswa FE Universitas Riau*, Vol. 1 No. 2, pp. 1-15.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta: Prehallino.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013), *Organizational Behavior, 15th ed., Pearson Education, Boston, MA*.
- Salahudin, D. N., Lengkong, V. P., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kota Kotamobagu. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).

- Saputra, I. G. A. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6592-6619.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach 7th edition*. New Jersey: Wiley.
- Siba, E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Katolik Santo Antonius Karang Ujung Ampenan. *Jmm Unram – Master Of Management Journal*, 5(2).
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). *Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. International journal of environmental research and public health*, 18(4), 1552.
- Sugiyono. (2005). Memahami penelitian kualitatif. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). Metode penelitian bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (*Mix Methods*). Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, H., & Riduwan. (2007). Pengantar statistika untuk penelitian pendidikan, sosial, ekonomi, komunikasi, dan bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tyssen, T.G. (2005), Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula Alih Bahasa, A.H. Pudjaatmaka (*Translator*), ARCAN, Jakarta.
- Wastuti, E. D., & Widiastuti, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya

Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Columbus Sarana Mandiri Solo. *Smooting*, 19(1), 44-50.

Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G. and Van Oppen, C. (2009) *Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. MIS Quarterly*, 33, 177-195.

Yuliana, Y., Arwin, A., & Pratiwi, J. D. (2020). Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *Bisma Cendekia*, 1(1), 1-6.

02/01/2023 21 .S.