

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PT PIJAR NAYANIKA BELIA



DIAJUKAN OLEH:
NAMA: VIVALDI CHRISTOFLE MIHARDJA
NIM: 115180456

UNTUK MEMENUHI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2022

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PT PIJAR NAYANIKA BELIA



DIAJUKAN OLEH:
NAMA: VIVALDI CHRISTOFLE MIHARDJA
NIM: 115180456

UNTUK MEMENUHI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : VIVALDI CHRISTOFLE
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180456
Program Studi : S1 Manajemen
Alamat : [REDACTED]
Jakarta Pusat
Telp. - _____
HP. [REDACTED]

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

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

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

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

Jakarta, 29 Desember 2022



VIVALDI CHRISTOFLE

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.

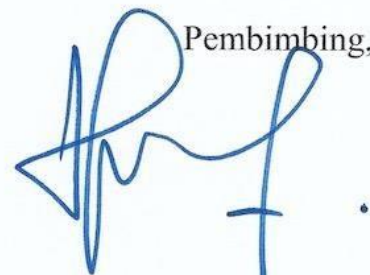
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : VIVALDI CHRISTOFLE MIHARDJA
NIM : 115180456
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PT. PIJAR NAYANIKA BELIA

Jakarta, 06 Januari 2023

Pembimbing,



Hannes Widjaja S.E., M.M., M.I.KOM., CHC

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : VIVALDI CHRISTOFLE MIHARDJA
NIM : 115180456
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PT. PIJAR NAYANIKA BELIA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - FRANKY SLAMET, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : - Dr. Drs. I GEDE ADIPUTRA, MM
- HANNES WIDJAJA S.E., M.M., M.I.KOM., CHC

Jakarta, 25 Januari 2023

Pembimbing,

Hannes Widjaja S.E., M.M., M.I.KOM., CHC

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

ABSTRACT

(A) VIVALDI CHRISTOFLE MIHARDJA (115180456)

(B) *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT. PIJAR NAYANIKA BELIA*

(C) *84 pages, 2022, 19 tables, 5 pictures, 10 attachments*

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) ***Abstract:*** *The purpose of this study is to find out whether the work environment, leadership style, and organizational culture have an influence on employee job satisfaction at PT. PIJAR NAYANIKA BELIA. The purposive sampling method was used by distributing online questionnaires which were then processed using SmartPLS-SEM. The sample of this study was 75 employees. The result of this study are the work environment, leadership style, and organizational culture have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Pijar Nayanika Belia.*

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

(G) *References 21 (2011-2021)*

(H) HANNES WIDJAJA S.E., M.M., M.I.KOM., CHC.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

ABSTRAK

(A) VIVALDI CHRISTOFLE MIHARDJA (115180456)

(B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. PIJAR NAYANIKA BELIA

(C) 84 halaman, 2022, 19 tabel, 5 gambar, 10 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) **Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pijar Nayanika Belia. Metode *purposive sampling* digunakan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* yang kemudian di olah menggunakan *SmartPLS-SEM*. Sampel dari penelitian ini adalah 75 karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pijar Nayanika Belia

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

(G) Daftar Skripsi 21 (2011-2021)

(H) HANNES WIDJAJA S.E., M.M., M.I.KOM., CHC

HALAMAN MOTTO

“I feel like people are expecting me to fail, therefore, I expect myself to win.”

(Sir Lewis Hamilton)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan
bagi keluarga, teman-teman, serta para pengajar
mulai dari guru sekolah sampai dosen kuliah yang telah
memberikan dukungan dan motivasi untuk saya.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat, anugerah, dan karunia-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PIJAR NAYANIKA BELIA” ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk menggenapi kualifikasi kelulusan pada Program Studi Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Tarumanagara.

Banyak hambatan dan rintangan yang dihadapi dalam menyusun skripsi ini namun tentunya penulis mendapat banyak dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Hannes Widjaja S.E., M.M., M.I.Kom., CHC., selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi ini
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Segenap dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah mengajar dan memberikan pengetahuan selama perkuliahan berlangsung, dan juga kepada seluruh staf dan karyawan yang telah membantu dalam segala hal.
6. Kepada oma tercinta Sienthe dan orang tua tercinta Julius Mihardja beserta kedua saudara saya Vanessa Caroline Mihardja dan Audrey Salma Bonita

Mihardja yang telah mendukung dalam bentuk dukungan serta doa selama proses pembuatan skripsi ini.

7. Kepada teman-teman kuliah khususnya ANKER dan kelas LX yang telah memberikan semangat, pengetahuan, dukungan, serta motivasi.
8. Glane Laura selaku pasangan saya yang selalu mendukung dan memotivasi saya selama saya kuliah dan menyusun skripsi ini.
9. Kepada teman-teman diluar kuliah khususnya Ivan Kusnadi, Melanie, Geraldo Aryanto yang telah memberikan semangat, pengetahuan, dukungan, serta motivasi.
10. Kepada ibu Linda Ardiana selaku CEO PT. Pijar Nayanika Belia
11. Kepada seluruh responden yang telah mengisi kuesioner penulisan
12. Kepada seluruh pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu oleh penulis yang telah memberikan kontribusi dan mendukung penulis mulai dari awal perkuliahan hingga akhir proses penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna dikarenakan penulis memiliki keterbatasan dalam hal pengetahuan dan juga pengalaman namun penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi para pembaca khususnya dalam bidang manajemen kewirausahaan. Terima kasih.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vii
HALAMAN MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	6
3. Batasan Masalah.....	6
4. Rumusan Masalah	7
B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	7
1. Tujuan	7

2. Manfaat	7
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI.....	9
A. GAMBARAN UMUM TEORI	9
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	11
1. Lingkungan Kerja.....	11
2. Gaya Kepemimpinan.....	12
3. Budaya Organisasi	13
4. Kepuasan Kerja	14
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL.....	15
1. Keterkaitan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	15
2. Keterkaitan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja	15
3. Kaitan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja	16
D. PENELITIAN RELEVAN	16
E. MODEL PENELITIAN	22
F. HIPOTESIS	22
BAB III	24
METODOLOGI PENELITIAN	24
A. DESAIN PENELITIAN	24
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL DAN UKURAN SAMPEL .	24
1. Populasi	24
2. Teknik pemilihan sampel	25
3. Ukuran sampel	25
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	25
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	31
1. Analisis validitas	31
2. Analisis reliabilitas	35

E. ANALISIS DATA	36
BAB IV	39
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Deskripsi Responden	39
1. Jenis Kelamin	39
2. Usia Responden.....	40
3. Lama Bekerja	41
B. Hasil Kuesioner.....	41
1. Lingkungan Kerja.....	41
2. Gaya Kepemimpinan.....	42
3. Budaya Organisasi	44
4. Kepuasan Kerja	45
C. Hasil Analisis Data	47
1. Koefisien Determinasi (R^2)	47
2. <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	47
3. <i>Path Coefficients</i>	48
4. <i>Effect Size</i> (F^2).....	48
5. Pengujian Hipotesis.....	49
D. Pembahasan	51
BAB V	55
PENUTUP	55
A. KESIMPULAN.....	55
B. KETERBATASAN DAN SARAN	55
1. Keterbatasan	55
2. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	61

Daftar Riwayat Hidup.....	78
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	10
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja	20
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan	21
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi	22
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	23
Tabel 3.5 Hasil AVE.....	25
Tabel 3.6 Hasil Outer Loadings	26
Tabel 3.7 Hasil Cross Loadings	28
Tabel 3.8 Hasil Analisis Reliabilitas.....	29
Tabel 4.1 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja	34
Tabel 4.2 Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan	35
Tabel 4.3 Hasil Kuesioner Budaya Organisasi	36
Tabel 4.4 Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja.....	38
Tabel 4.5 Hasil dari Koefisien Determinasi (R^2).....	39
Tabel 4.6 Hasil dari <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	39
Tabel 4.7 Hasil <i>Path Coefficients</i>	40
Tabel 4.8 Hasil dari nilai <i>Effect Size</i>	40
Tabel 4.9 Hasil bootstrapping untuk hipotesis.....	41
Tabel 4.10 Hasil dari Pengujian Hipotesis.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	16
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	33
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	34
Gambar 4.4 Hasil Uji <i>Bootsrapping</i>	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	70
Lampiran 2 Hasil Tanggapan responden	74
Lampiran 3 Hasil <i>Uji Composite Reliability</i> dan AVE.....	74
Lampiran 4 Hasil <i>Outer Loadings</i>	74
Lampiran 5 Hasil <i>Cross Loadings</i>	75
Lampiran 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi	75
Lampiran 7 Hasil <i>Predictive Relevance</i>	76
Lampiran 8 Hasil <i>Path Coefficients</i>	76
Lampiran 9 Hasil <i>Effect Size</i>	77
Lampiran 10 Hasil <i>Uji Bootstrapping</i>	77
Lampiran 11 Surat Keterangan.....	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah sumber daya manusia (SDM) yang merupakan asset penting yang menjadi pilar dan roda penggerak untuk mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. Untuk mewujudkan visi dan misi di perusahaan ini, dibutuhkan sumber daya yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman agar setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara maksimal. Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi terhadap kinerja setiap karyawan. Saat ini tidak jarang ditemukan karyawan di suatu perusahaan yang merasa tidak memiliki kepuasan kerja yang disebabkan oleh berbagai macam faktor yang mereka alami di tempat kerja seperti insentif yang tidak sepadan dengan usaha yang diberikan, tempat kerja yang kurang nyaman dan gaya kepemimpinan pemimpin perusahaan. Kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dalam menjalankan pekerjaan, dan kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan kinerja karyawan akan berpengaruh kepada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana dilamannya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan menuntut agar setiap karyawan dapat menunjukkan kinerja yang maksimal.

Karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih aktif dan produktif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja kurang. Karyawan yang loyal dan produktif akan tercipta apabila terbangunnya rasa kepuasan dari dalam diri karyawan, terhadap pekerjaannya, atasannya, peralatan dan fasilitas serta variabel-variabel lainnya. Banyak terjadi karyawan ditekan untuk bekerja demi mencapai target-target tertentu, namun tidak didukung dengan peralatan atau sarana, otoritas, bimbingan atasan, sehingga hasilnya berdampak kepada buruknya proses dan tentunya hasil akhir (produk) yang dijadikan. Kepemimpinan atau leadership adalah salah satu elemen penting dalam suatu sistem manajemen perusahaan.

Kepemimpinan menurut Taryaman (2016) secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Apabila seorang pemimpin mampu untuk bersikap adil dan mampu mengarahkan karyawannya kearah yang berorientasi pada tujuan maka karyawan akan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaannya, dan sebaliknya, jika pemimpin memiliki sikap yang tidak adil, semena-mena dan tidak mampu membimbing dan mengarahkan karyawannya, maka karyawan tersebut akan merasa tidak nyaman di perusahaan tersebut.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Perilaku karyawan disuatu perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat cenderung akan menjadi perusahaan yang berhasil. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kompetensi, membangun konsistensi

dan komitmen sehingga dengan demikian seluruh anggota organisasi akan termotivasi untuk selalu beradaptasi dengan tuntutan lingkungan yang terus berubah. Dan sebaliknya, jika budaya organisasi lemah maka akan muncul berbagai persoalan yang akan mempengaruhi motivasi pekerja sehingga munculnya ketidakpuasan kerja.

PT. Pijar Nayanika Belia adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri jasa dimana produk utamanya adalah pelayanan jasa penjualan makanan dan minuman. PT. Pijar Nayanika Belia merupakan perusahaan jasa boga atau dapat disebut juga katering. Jasa boga merupakan sebuah jasa yang menyediakan makanan dan minuman berdasarkan kontrak perjanjian dengan kustomer dalam periode yang telah ditentukan. Katering atau jasa boga juga memiliki berbagai jenis, dilampirkan dari UKMIndonesia.id (Rohmah, 2022) bisnis katering diantaranya yaitu pasar katering untuk instansi Pemerintah, pasar katering untuk Pusat Pelayanan Publik seperti untuk rumah sakit dan klinik, pasar katering untuk industri pabrik, pasar katering untuk layanan *event*, dan sebagainya. Sedangkan PT. Pijar Nayanika Belia adalah perusahaan jasa boga untuk jenis pasar katering untuk instansi pemerintah dan pusat pelayanan publik.

Tabel 1.1.
Jumlah Usaha Penyedia Makan Minum Skala Menengah Besar menurut
Provinsi dan Jenis Usaha, Tahun 2020

Provinsi <i>Province</i>	Jenis Usaha/ <i>Business Type</i>			Jumlah <i>Total</i>
	Restoran/Rumah Makan <i>Restaurant</i>	Katering <i>Catering</i>	PMM Lainnya <i>Others</i>	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Aceh	20	1	9	30
2. Sumatera Utara	125	2	33	160
3. Sumatera Barat	91	4	65	160
4. Riau	317	9	149	475
5. Jambi	42	0	9	51
6. Sumatera Selatan	227	13	35	275
7. Bengkulu	21	0	13	34
8. Lampung	126	3	123	252
9. Kep. Bangka Belitung	26	0	5	31
10. Kepulauan Riau	107	2	56	165
11. DKI Jakarta	3 923	59	1 177	5 159
12. Jawa Barat	1 038	49	327	1 414
13. Jawa Tengah	241	17	108	366
14. D.I. Yogyakarta	170	10	56	236
15. Jawa Timur	488	54	279	821
16. Banten	398	10	131	539
17. Bali	141	2	58	201
18. Nusa Tenggara Barat	21	1	6	28
19. Nusa Tenggara Timur	22	0	7	29
20. Kalimantan Barat	37	0	10	47
21. Kalimantan Tengah	33	0	20	53
22. Kalimantan Selatan	73	5	29	107
23. Kalimantan Timur	92	16	24	132
24. Kalimantan Utara	14	1	16	31
25. Sulawesi Utara	27	0	9	36
26. Sulawesi Tengah	5	0	2	7
27. Sulawesi Selatan	132	6	100	238
28. Sulawesi Tenggara	17	1	1	19
29. Gorontalo	11	0	21	32
30. Sulawesi Barat	1	0	0	1
31. Maluku	15	2	14	31
32. Maluku Utara	15	0	5	20
33. Papua Barat	4	1	2	7
34. Papua	22	1	13	36
Indonesia	8 042	269	2 912	11 223

*Sumber: : *Updating* Direktori Usaha Penyedia Jasa Pariwisata 2021

Berikut merupakan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020 yang mengumumkan bahwa pada tahun 2020 jumlah usaha penyedia makanan dan minuman dengan jenis usaha catering di Indonesia berjumlah 269 dan kota Jakarta berjumlah 59 usaha catering. Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, Sandiaga Salahudin Uno mengungkapkan bahwa usaha bidang kuliner sebagai subsektor yang menyumbang jumlah terbesar pada Produk Domestik Bruto (PDB) ekonomi kreatif yaitu senilai Rp455,44 triliun (41%) dari total PDB di tahun 2020 (pedulicovid19.kememparekraf.go.id).

Seiring dengan meningkatnya pertumbuhan jumlah penduduk dan *volume* kebutuhan terhadap makanan dan minuman terus meningkat. Kecenderungan masyarakat Indonesia untuk menikmati makanan dan minuman menyebabkan banyak bermunculan perusahaan – perusahaan baru di bidang makanan dan minuman karena dapat dianggap sektor industri *food and beverages* memiliki hasil yang menguntungkan baik masa sekarang maupun yang akan datang. Namun kendati demikian, efek dari pandemik COVID-19 juga berimbas kepada bisnis jasa boga atau catering ini. Dikutip dari cnbcindonesia.com (Emeria, 2022) pada wilayah Jakarta dan sekitar, kurang lebih 300 perusahaan jasa boga yang terpaksa tutup.

Selain permasalahan eksternal seperti penjelasan diatas, permasalahan internal yang terjadi pada perusahaan PT. Pijar Nayanika Belia ini yaitu mengenai lingkungan kerja, dimana adanya komunikasi dan hubungan yang kurang baik antara atasan dengan karyawan dan antar sesama rekan kerja. Hal ini menyebabkan banyak permasalahan lain yang muncul seperti beban kerja yang terlalu berat atau target yang terus bertambah dengan waktu produksi yang singkat sehingga menyebabkan para karyawan menjadi kerja *overtime*. Permasalahan mengenai gaya kepemimpinan juga menjadi masalah internal dalam perusahaan ini yaitu karena kurangnya ketegasan dari pimpinan terhadap karyawan sehingga terjadinya miskomunikasi yang membuat kesalahan dalam

produksi ataupun kelainan saat bekerja. Sedangkan permasalahan internal lain dalam perusahaan PT. Pijar Nayanika Belia ini yaitu kurangnya budaya organisasi yang terstruktur sehingga menyebabkan organisasi kurang dapat memahami visi dan misi pada perusahaan.

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang bekerja di PT. Pijar Nayanika Belia di Jakarta”

2. Identifikasi Masalah

Beralaskan pada latar belakang masalah yang terdapat diatas, demikian identifikasi masalah dari penelitian ini:

- a. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
- b. Interaksi yang kurang antara pimpinan dengan karyawan sehingga membuat karyawan kelalaian saat bekerja
- c. Komunikasi yang kurang antar sesama karyawan sehingga menyebabkan terhambatnya produksi
- d. Kurangnya ketegasan dari pimpinan terhadap karyawan

3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan terdapat Batasan masalah pada penelitian ini yaitu, penelitian ini difokuskan pada kepuasan kerja karyawan di PT. Pijar Nayanika Belia. Oleh karena itu, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Pijar Nayanika Belia, yaitu Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Maka judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pijar Nayanika Belia.

4. Rumusan Masalah

Beralaskan pada batasan masalah yang terdapat diatas, demikian rumusan masalah pada penelitian ini:

- a. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja di PT. Pijar Nayanika Belia?
- b. Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja di PT. Pijar Nayanika Belia?
- c. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja di PT. Pijar Nayanika Belia?

B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan

Beralaskan pada rumusan masalah yang terdapat diatas, demikian tujuan dari penelitian ini:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pijar Nayanika Belia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pijar Nayanika Belia
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. Pijar Nayanika Belia

2. Manfaat

Peneliti berkeinginan penelitian ini dapat memberi manfaat dari aspek teoritis maupun dari aspek akademis.

1. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan juga kajian dalam melakukan penilaian terhadap pengaruh kepuasan kerja karyawan di PT. Pijar Nayanika Belia dan dapat digunakan untuk

melengkapi kajian teoritis yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

2. Manfaat Akademis

a. Bagi penulis

Penelitian ini dapat memluas wawasan penulis dengan mengembangkan pengetahuan sehingga penulis dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh kedalam dunia usaha yang realistis.

b. Bagi pemilik usaha

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan atau saran bagi pemilik usaha dalam menjalankan bisnis terutama pada bisnis dalam bidang catering.

c. Bagi mahasiswa

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini, mahasiswa dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam melakukan penelitian yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I., & Tiomantara, V. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, III*(3), 853-863.
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal, 71-92*.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal, 12-16*.
- Anasi, S. 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, 2514-9342*.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor, 83-98*.
- Ann, S., & Blum, S. C. (2020). Motivating senior employees in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 324-246*.
- Cronley, C., & Kim, Y. K. (2017). Intentions to turnover. *Leadership & Organization Development Journal, 194-209*.
- Emeria, D. C. (2022, Januari 12). Negara Pandemi, 5000 Karyawan Katering Kehilangan Pekerjaan.

- Ginting, Y. M., & Baene, A. (2021). Analisis pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan pada PT United Tractors Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 75-87.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-151. doi: 10.2753/MTP1069-6679190202
- 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*, 31(1), 2-24. doi: 10.1108/EBR-11-2018-0203
- Hair, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121. doi:10.1108/EBR-10-2013-0128
- Hariani, M., & Al Hakim, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis, dan Kewirausahaan*, 99-110.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *J. of the Acad. Mark. Sci.*, 115-135. doi:10.1007/s11747-014-0403-8
- Hijazi, S., Kasim, A. L., & Daud, Y. (2016). Leadership styles and their Relationship with the Private University Employees' Job Satisfaction in United Arab Emirates. *Journal of Public Administration and Governance*.
- Maholtra, N. K. (2010). *Marketing Research An Applied Orientation*.
- Masman, R. R., & Wun, M. O. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FEB

- Universitas Tarumanagara Di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, II(1), 90-101.
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*, 253-268.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 922-932.
- Pawirosumarto, S., Katijan, P., & Stanley, C. J. (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 of Law and Management*.
- 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*, 1337-1358.
- Qomariah, N. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *JURNAL AKUNTANSI DAN MANAJEMEN*, 21-32.
- Rohmah, A. (2022, Juni 10). Peluang Pasar: Katering.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach* (7th ed.).
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational

commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 266-282.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian Pendidikan*.

Widjaja, O. H., & Funny. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja PT ISS Universitas Tarumanagara. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, II(1), 43-50.

Yakup. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. 273-290

