

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA KCU PANTAI
INDAH KAPUK DI JAKARTA UTARA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: ANTHONI

NIM: 115170261

**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 BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA KCU PANTAI
INDAH KAPUK DI JAKARTA UTARA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: ANTHONI

NIM: 115170261

**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 TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

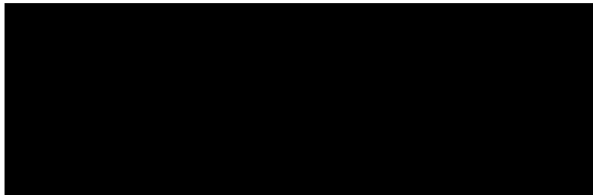
SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : ANTHONI

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170261

Program Studi : S1 Manajemen Bisnis

Alamat : 

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, 12 July 2023


ANTHONI

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 : ANTHONI
NIM : 115170261
PROGRAM/JURUSAN : S1 / EKONOMI MANAJEMEN BISNIS
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT BANK CENTRAL ASIA KCU PANTAI
INDAH KAPUK DI JAKARTA UTARA

Jakarta, 07-07-2023

Pembimbing,



(Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., M.I.Kom.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANTHONI
NIM : 115170261
PROGRAM/JURUSAN : S1 / EKONOMI MANAJEMEN BISNIS
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT BANK CENTRAL ASIA KCU PANTAI
INDAH KAPUK DI JAKARTA UTARA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 24 Juli 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Tommy Setiawan Ruslim, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., M.I.Kom.
Edalmen, S.E., M.M.

Jakarta, 07-08-2023

Pembimbing,

(Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., M.I.Kom.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) ANTHONI 115170261

(B) *THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT BANK CENTRAL ASIA KCU PANTAI INDAH KAPUK IN NORTH JAKARTA*

(C) XVII + 102 Pages, 22 Tables, 3 Pictures, 4 Attachments

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, work motivation, and work environment on employee job satisfaction at PT Bank Central Asia KCU Pantai Indah Kapuk in North Jakarta. Researchers distributed questionnaires to all employees working at PT Bank Central Asia KCU Pantai Indah Kapuk in North Jakarta with a total sample of 70 respondents using purposive sampling. The data analysis method in this study is a quantitative method using Structural Equation Modeling (SEM), which is processed with SmartPLS Software. The results of this study indicate that organizational culture, work motivation, and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Bank Central Asia KCU Pantai Indah Kapuk in North Jakarta.*

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

(G) *References 40 (2003-2022)*

(H) Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., M.I.Kom.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) ANTHONI 115170261

(B) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA KCU PANTAI INDAH KAPUK DI JAKARTA UTARA

(C) XVII + 102 Halaman, 22 Tabel, 3 Gambar, 4 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCU Pantai Indah Kapuk di Jakarta Utara. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan yang bekerja di PT Bank Central Asia KCU Pantai Indah Kapuk di Jakarta Utara dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden dengan menggunakan *purposive sampling*. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), yang diolah dengan *Software SmartPLS*. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCU Pantai Indah Kapuk di Jakarta Utara.

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

(G) Daftar Acuan 40 (2003-2022)

(H) Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., M.I.Kom.

HALAMAN MOTTO

"Logic is like the sword--those who appeal to it shall perish by it." Samuel Butler

"Kehidupan yang baik adalah sebuah proses, bukan suatu keadaan yang ada dengan sendirinya. Kehidupan itu sendiri adalah arah, bukan tujuan." Carl Rogers.

"Kehidupan punya caranya sendiri untuk menjawab setiap pertanyaan-pertanyaan sulit dari orang, tentang ke mana kita akan berakhir setelah ini."

"Kehidupan memang menjadi sesuatu yang penuh misteri. Tentang bagaimana kita akan menjadi di Sosok di masa depan. Namun yang pasti itu semua akan ditentukan dari sekarang."

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan, untuk seluruh keluarga tercinta, teman-teman dan sahabat, para pengajar dan dosen pembimbing, dari saya sekolah sampai kuliah yang telah memberikan motivasi, *support* dan doanya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan anugerah-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Tarumangara.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., M.I.Kom., selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan seluruh waktunya untuk memeriksa skripsi ini, memberikan arahan dan juga bimbingan agar penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan juga staf pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing, memberikan seluruh ilmu dan juga pengajarannya kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Para staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah membantu penulis dalam prosesnya mencari sumber-sumber ilmu melalui buku-buku yang ada di perpustakaan selama penulis menuntut ilmu di Universitas Tarumanagara, sehingga dengan pelayanan dan bantuan dari pihak perpustakaan, maka skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.

6. Seluruh pihak dan juga orang-orang yang tidak bisa penulis sebutkan, terimakasih banyak untuk kalian yang selama ini ikut membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

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

Jakarta, 08 Juli 2023

A handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature is stylized and appears to read 'Anthoni'.

Anthoni

DAFTAR ISI

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

2. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Gambaran Umum Teori	8
B. Definisi Konseptual Variabel	9
1. Kepuasan Kerja	9
2. Budaya Organisasi.....	10
3. Motivasi Kerja.....	12
4. Lingkungan Kerja.....	13
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel	15
1. Kaitan Antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	15
2. Kaitan Antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	16
3. Kaitan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	16
4. Penelitian yang Relevan.....	17
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	24
1. Kerangka Pemikiran.....	24
2. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Desain Penelitian	26
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	27
1. Populasi.....	27
2. Teknik Pemilihan Sampel	27
3. Ukuran Sampel.....	28
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	28

1.	Operasionalisasi Variabel	28
2.	Instrumen.....	32
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas	33
1.	Uji Validitas.....	33
2.	Uji Reliabilitas	38
E.	Analisis Data.....	39
1.	Koefisien Determinasi (R^2).....	40
2.	<i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	40
3.	<i>Effect Size</i> (f^2).....	40
4.	<i>Goodness of Fit</i> (GoF)	41
5.	Uji Hipotesis.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		43
A.	Deskripsi Subjek Penelitian	43
1.	Karakteristik Jenis Kelamin	43
2.	Karakteristik Usia.....	43
3.	Karakteristik Pendidikan.....	44
4.	Karakteristik Masa Kerja	44
B.	Deskripsi Objek Penelitian	45
1.	Budaya Organisasi.....	45
2.	Motivasi Kerja.....	47
3.	Lingkungan Kerja.....	48
4.	Kepuasan Kerja	49
C.	Hasil Analisis Data.....	50

1. Koefisien Determinasi (R^2).....	50
2. <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	51
3. <i>Effect Size</i> (f^2).....	51
4. <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	52
5. Uji Hipotesis.....	52
D. Pembahasan	55
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	55
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	56
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	57
BAB V PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Keterbatasan dan Saran.....	58
1. Keterbatasan.....	58
2. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	83
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi.....	29
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja.....	30
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	31
Tabel 3.4. Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	32
Tabel 3.5. Hasil <i>Loading Factor</i>	35
Tabel 3.6. Hasil <i>Average Variance Extracted</i>	36
Tabel 3.7. Validitas Diskriminan <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	37
Tabel 3.8. Validitas Diskriminan <i>Cross Loading</i>	37
Tabel 3.9. Hasil Pengujian Reliabilitas	39
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel 4.5. Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi	45
Tabel 4.6. Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja.....	47
Tabel 4.7. Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja	48
Tabel 4.8. Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja	49
Tabel 4.9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	50
Tabel 4.10. Hasil Analisis <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	51
Tabel 4.11. Hasil Analisis <i>Effect Size</i> (f^2).....	52
Tabel 4.12. Hasil Pengujian Hipotesis	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian	24
Gambar 3.1. Hasil <i>Loading Factor</i>	36
Gambar 4.1. Hasil <i>Bootstrapping</i>	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	66
Lampiran 2. Data Responden.....	70
Lampiran 3. Hasil Olahan Data SmartPLS.....	78
Lampiran 4. Surat Izin Riset Penelitian.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, peran manajemen yang semakin besar dalam perusahaan menyebabkan semakin banyak perhatian diberikan pada pentingnya faktor pribadi dalam perusahaan. Itulah sebabnya perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri untuk bersaing menghadapi segala tantangan masa depan. Dalam hal ini sumber daya manusia adalah pegawai yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia adalah perencana, operator dan penentu pelaksanaan tujuan (Afandi, 2018).

Sumber daya manusia adalah proses penanganan berbagai masalah di kalangan pegawai, pejabat, pekerja, manajer dan pegawai lainnya sehingga dapat mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, oleh karena itu perusahaan bertanggung jawab untuk melatih tenaga kerjanya agar siap berpartisipasi secara optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan (Pruijt, 2003). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2009), kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang merupakan hasil evaluasi dari

pengalaman kerja. Menurut Funny dan Widjaja (2020), kepuasan kerja karyawan dapat mencerminkan bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka. Hal ini sangat penting karena kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas dalam bekerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat tercermin dalam kinerja pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting, karena kepuasan yang diperoleh juga menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, lebih mudah bagi seseorang untuk mencapai hasil yang tinggi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi (Hariandja, 2009). Perusahaan tentunya mengharapkan kepuasan kerja yang tinggi dari seluruh karyawannya. Karyawan yang merasa puas dengan perusahaan tempatnya bekerja biasanya lebih aktif dalam bekerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ini memiliki dampak yang besar bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan (Vanessa dan Nawawi, 2022). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap afektif dimana seseorang merasa senang dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2015). Sikap ini dituangkan dalam etos kerja, kedisiplinan dan hasil kerja. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kepuasan kerja setiap orang sangat berbeda yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Beberapa aspek ini sangat penting untuk kepuasan kerja. Pencapaian kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak aspek, antara lain budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2014) budaya organisasi mengacu pada nilai, prinsip, tradisi, dan praktik bersama anggota organisasi yang memengaruhi tindakan mereka. Nilai-nilai inti budaya organisasi menjadi dasar sikap, perilaku dan pola kerja semua anggota dapat

memperkuat organisasi proaktif dan mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Tujuan dari budaya organisasi adalah persahabatan dan menyatukan setiap karyawan untuk lebih memahami satu sama lain. Dengan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan, terutama dalam kerja tim, semua karyawan yang terlibat merasa puas dengan pekerjaannya karena budaya organisasi tempat mereka bekerja (Michelle dan Masman, 2022).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Menurut McShane dan Glinow (2015), motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan durasi perilaku sukarela. Karyawan yang termotivasi bersedia menghabiskan sejumlah waktu dan usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan aspek penting lainnya yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar setiap karyawan memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan ketika termotivasi karyawan sangat antusias terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi penting karena motivasi menimbulkan, mengarahkan dan mendukung perilaku yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras mencapai hasil yang terbaik sehingga karyawan merasakan kepuasan kerja.

Selain motivasi, faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang berkomitmen antara orang-orang di lingkungan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan ramah sehingga karyawan merasa nyaman di tempat kerja, dapat melakukan tugas yang diberikan dengan senang hati dan tujuan, serta meningkatkan kepuasan karyawan (Tiomantara dan Adiputra, 2021).

Fenomena yang terjadi di PT Bank Central Asia KCU Pantai Indah Kapuk diantaranya adalah kurangnya kepuasan kerja karyawan yang

disebabkan oleh budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi, yaitu budaya kerja yang buruk dalam inovasi, target pekerjaan dan stabilitas yang buruk dalam perusahaan sehingga membuat seseorang tidak puas dalam bekerja. Selain itu, ada beberapa masalah lain seperti kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Kurangnya dukungan atau dorongan dalam bekerja, pemenuhan kebutuhan yang tidak terealisasi sehingga membuat seseorang tidak puas dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan mengurangi tingkat kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas kerja.

Oleh karena itu, bagaimana cara PT Bank Central Asia KCU Pantai Indah Kapuk meningkatkan kepuasan kerja di dalam perusahaan dengan menggunakan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Dengan penelitian ini peneliti ingin membuktikan secara langsung dan secara menyeluruh pengaruh antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang di atas, maka judul penelitian yang akan diteliti oleh penulis adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Central Asia KCU Pantai Indah Kapuk di Jakarta Utara.”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Budaya kerja yang buruk dalam inovasi.
- b. Target pekerjaan dan stabilitas yang buruk dalam perusahaan sehingga membuat seseorang tidak puas dalam bekerja.
- c. Kurangnya dukungan atau dorongan dalam bekerja.

- d. Pemenuhan kebutuhan yang tidak terealisasi sehingga membuat seseorang tidak puas dalam bekerja.
- e. Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan mengurangi tingkat kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas kerja.

3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti memiliki beberapa batasan masalah. Hal yang menjadi batasan masalah tersebut adalah:

- a. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Bank Central Asia KCU Pantai Indah Kapuk di Jakarta Utara.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah dalam penelitian, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCU Pantai Indah Kapuk di Jakarta Utara?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCU Pantai Indah Kapuk di Jakarta Utara?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCU Pantai Indah Kapuk di Jakarta Utara?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCU Pantai Indah Kapuk di Jakarta Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCU Pantai Indah Kapuk di Jakarta Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCU Pantai Indah Kapuk di Jakarta Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

- a. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna untuk mengambil tindakan yang ditujukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan, dan untuk mempengaruhi kemajuan perusahaan dengan mengetahui faktor-faktor pendukungnya yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja di PT Bank Central Asia KCU Pantai Indah Kapuk di Jakarta Utara.
- b. Bagi Penulis
Kajian ini bermanfaat untuk menambah ilmu dan pengalaman berharga dalam penerapan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dan sebagai salah satu prasyarat kelulusan Sarjana Ekonomi

pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penelitian yang dapat memperkaya koleksi perpustakaan dan bermanfaat bagi mahasiswa yang melakukan penelitian di bidang yang sama di masa mendatang, yang dapat dijadikan sebagai bahan referensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aritonang, L. R. (2014). *Metode penelitian bisnis edisi dua*. Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka.
- Asnah, A., Febrianti, E., Sabri, S., Antoni, A., & Nasfi, N. (2021). O Organizational Culture and Motivation Toward Job Satisfaction of Bank" XYZ" Employees. *International Journal Of Social And Management Studies*, 2(3), 93-105.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2017). *Metode penelitian bisnis edisi sebelas*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fachreza., Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 115-122.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metodologi penelitian untuk manajemen dan akuntansi aplikasi SPSS dan Eviews untuk teknik analisis data*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Funny., & Widjaja, O. H. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, fasilitas terhadap kepuasan kerja PT ISS Universitas Tarumanagara. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 43-50.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. and Ringle, C.M. (2019). when to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31, 2-24.
- Hajani, N., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pacific Multindo Permai. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 1051-1059.
- Hariandja, M. T. E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan amos lisrel PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Jaworski, C., Ravichandran, S., Karpinski, A. C., & Singh, S. (2018). The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 1-12.
- Khuzaimah, S., Restu., & Rifqi, A. (2017). Pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 667-679.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi edisi sembilan*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Limaj, E., & Bernroider, E. W. N. (2019). The roles of absorptive capacity and cultural balance for exploratory and exploitative innovation in SMEs. *Journal of Business Research*, 94, 137-153.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- McShane, S. L., & Glinow, V. (2015). *Organizational behavior*. New York: Mc-Graw Hill.
- Michelle., & Masman, R. R. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT Global Digital Republic di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(1), 158-164.
- Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(6), 825-829.
- Nafi, C., & Indrawati, E. S. (2017). Hubungan antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior pada karyawan CV. Elfa's Kudus. *Jurnal Empati*, 7(3), 134-145.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style and organizational culture towards job satisfaction and it's implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358.
- Prujit, H. (2003). Performance and quality of work life. *Journal of Organizational Change Management*, 13, 389-400.

- Rast, S., & Tourani, A. (2012). evaluation of employees' job satisfaction and role of gender difference: an empirical study at Airline Industry in Iran. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7), 91-100.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Management twelfth edition*. United States: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behaviour edisi tiga belas*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sarstedt, M., Hair, J., & Ringle, C. M. (2017). Partial least square structural equation modeling. *Springer International Publishing*, 13, 1-41.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill building approach seventh edition*. United Kingdom: Wiley.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. Depok: Penerbit RajaGrafindo Persada.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 853-863.

- Tirtowaluyo, E., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja PT Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(3), 721-730.
- Vanessa., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 497-506.