

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
GENERASI MILENIAL DI JAKARTA BARAT**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH

NAMA : KEZIA ADIEL SUKMA

NPM : 115190099

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
GENERASI MILENIAL DI JAKARTA BARAT**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH

NAMA : KEZIA ADIEL SUKMA

NPM : 115190099

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2023**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Kezia Abiel Sukma
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190299
Program Studi : S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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.

21 Desember 2013



Kezia Abiel Sukma

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 : Kezia Adiel Sukma
NIM : 115190099
PROGRAM/JURUSAN : S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen
Organisasional, Budaya Organisasi Terhadap
Kepuasan Kerja Generasi Milenial di Jakarta Barat

Jakarta, 1 Desember 2023

Pembimbing,



(Edalmen, S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Kezia Adiel Sukma
NIM : 115190099
PROGRAM/JURUSAN : S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Generasi Milenial di Jakarta Barat

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 22 Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : M. Tony Nawawi, Drs., M.M.
2. Anggota Penguji : Yusi Yusianto, S.E., M.E.
Edalmen, S.E., M.M.

Jakarta, 25 Januari 2024

Pembimbing,



(Edalmen, S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

ABSTRACT

(A) KEZIA ADIEL SUKMA (115190099)

(B) *THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION IN THE MILENIAL GENERATION IN WEST JAKARTA*

(C) *83 pages, 2023, 23 tables, 3 pictures, 3 attachments*

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *This research aims to determine the influence of the work environment, organizational commitment, organizational culture on job satisfaction. The subjects studied were millennial generation employees who worked in West Jakarta. This research has a sample size of 100 respondents obtained by distributing questionnaires via Google Form using sampling techniques. The data that has been collected will be processed using SmartPLS software version 4.0. The results of data processing show that organizational commitment and organizational culture have a positive and significant effect, while the work environment does not have a positive but significant effect.*

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

(G) *66 References (1990-2023)*

(H) EDALMEN S.E., M.M

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

ABSTRAK

- (A) KEZIA ADIEL SUKMA (115190099)
- (B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, BUDAYA ORGANISASI PADA GENERASI MILENIAL DI JAKARTA BARAT
- (C) 83 Halaman, 2023, 23 tabel, 3 gambar, 3 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasional, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Subjek yang diteliti adalah karyawan generasi milenial yang bekerja di Jakarta Barat. Dalam penelitian ini memiliki jumlah sampel sebanyak 100 responden yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form* dengan teknik pengambilan sampel. Data yang telah dikumpulkan akan diolah menggunakan *software SmartPLS versi 4.0*. Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif tetapi signifikan,
- (F) Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja
- (G) Referensi: 66 (1990-2023)
- (H) EDALMEN S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

“Sebab itu janganlah khawatir akan hari esok, karena hari esok punya kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari, cukuplah untuk sehari”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan :

Untuk kedua orang tua saya papa Very dan Mama Ina yang sudah senantiasa mendukung, mendoakan, dan membiayai kuliah saya dari awal masuk hingga lulus . Saya mengucapkan banyak terima kasih sudah memberi saya kesempatan untuk melanjutkan studi S1, Tuhan Yesus memberkati selalu.

Serta untuk adik yang saya kasihi Sheryl yang sudah mendukung dan menemani selama saya menyelesaikan skripsi ini.

Untuk keluarga besar saya, tante-tante dan om-om saya yang sudah turut membantu dan memberikan dukungan kepada saya selama dalam proses pembuatan skripsi ini.

Dan juga untuk teman-teman saya yang selalu mendukung dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya, maka penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik guna memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Selesainya penyusunan penelitian ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu perkenankanlah kepada yang terhormat :

1. Bapak Edalmen, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan kesabaran dalam memberikan petunjuk dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Trumanagara
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Segenap Dosen dan Staff Pengajar yang telah membeikan bekal ilmu pengetahuan kepada saya selama perkuliahan berlangsung dari awal hingga akhir ini.
5. Kedua orang tua saya yang saya kasihi papa Verry dan mama Christianawati yang telah mendukung dan memberikan kesempatan saya untuk menempuh Pendidikan S1 saya.
6. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi tata bahasa maupun segi penyusunan, Oleh karena itu dengan tangan terbuka saya bersedia menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi agar menjadi lebih baik. Saya harap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, 21 Desember 2023

Penulis,

Kezia Adiel Sukma

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI DALAM	i
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat	5
1. Tujuan	5
2. Manfaat	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Gambaran Umum Teori	7
B. Definisi Konseptual Variabel.....	18
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel	21
D. Penelitian Yang Relevan.....	24
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	29
1. Populasi.....	30
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	30
3. Ukuran Sampel	31
B. Operasional Variabel	31
C. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	35
D. Analisis Data.....	36
E. Asumsi Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	39
B. Deskripsi Objek Penelitian	42
C. Hasil Uji Asumsi Analisis Data.....	49
D. Hasil Analisis Data	50
E. Pembahasan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	73
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	82
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	83

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 <i>Literature Riview</i>	24
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja	32
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasional	33
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi	34
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden yang Bekerja di Jakarta Barat	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden yang Termasuk Generasi Milenial	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 4.6 Rekapitulasi Deskripsi Subjek Penelitian	42
Tabel 4.7 Tanggapan Pernyataan Responden	43
Tabel 4.8 Objek Tanggapan Pernyataan Responden	44
Tabel 4.9 Objek Tanggapan Pernyataan Responden	46
Tabel 4.10 Objek Penelitian Kepuasan Kerja	48
Tabel 4.11 <i>Outer Loading</i>	52
Tabel 4.12 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Diskriminan <i>Cross Loadings</i>	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas <i>Composite Reliability</i>	56
Tabel 4.15 <i>Cronbach' Alpha</i>	57
Tabel 4.16 <i>R Square</i>	58
Tabel 4.17 <i>f Square</i>	58
Tabel 4.18 Uji Hipotesis <i>Path Coefficients</i>	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	28
Gambar 4.1 <i>Output SmartPLS Loading Factor</i>	51
Gambar 4.2 <i>Hasil Uji Bootstrapping</i>	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	73
Lampiran 2. Hasil Dari Data 100 Responden	78
Lampiran 3. Hasil <i>Output SmartPLS</i>	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

"Generasi" adalah kelompok orang yang memiliki prinsip dan pendidikan yang sama, lahir pada waktu yang sama, mengalami peristiwa yang sama saat kecil, dan menerima pendidikan yang sama (Shamis & Nikonov, 2017). Saat ini, banyak upaya telah dilakukan untuk membedakan generasi. Teori generasi sangat kontroversial. Ini berdasarkan generalisasi besar, di mana setiap generasi dianggap sebagai arketipe, sehingga ada sedikit ruang untuk perbedaan pendapat dan keragaman generasi. Ini tidak hanya menganalisis masa lalu atau berusaha menjelaskan kondisi saat ini dan memprediksi bagaimana hal-hal mungkin terjadi di masa depan (Van Twist, 2021).

Generasi milenial merupakan orang-orang yang lahir antara tahun 1988 dan 2002 awal. (Strauss & Howe, 2000). Menurut Putri (2018), Generasi milenial adalah orang-orang yang berani menghadapi tantangan, optimis, berpikiran kritis, dan sangat tertarik dengan dunia luar. Mereka juga menganggap pengalaman pribadi berharga. Selain itu, generasi ini memiliki kesempatan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi dan memiliki kesempatan untuk berpindah tempat kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain, yang merupakan ciri sukses di dunia kerja (Badan Pusat Statistik, 2021). Sebagai generasi yang akan memimpin dunia pekerjaan dan membantu kemajuan negara dan bangsa, akan sangat membantu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja generasi milenial.

Salah satu hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2021) Di daerah Kelurahan Kamal, Jakarta Barat, terdapat adanya ketidakpuasan yang dirasakan beberapa karyawan Millennial di tempat mereka bekerja. Hasil wawancara peneliti dengan 3 orang pekerja milenial di Kelurahan Kamal, salah satu responden tersebut bernama Indri berusia 25 tahun mantan karyawan PT. SBM, memberi penjelasan bahwa ketidakpuasan yang dialami adalah kesulitan membagi waktu untuk dirinya sendiri karena pekerjaannya cukup memberatkan. Selanjutnya responden bernama Winda yang bekerja pada PT. Ananda yang sudah bekerja selama 2 tahun, dirinya mengaku bahwa ia sedang merencanakan untuk keluar dari perusahaan tersebut karena penghasilan yang dirasa kurang cukup untuk dirinya sehingga dia merasa tidak puas, tetapi ia masih dalam proses mencari pekerjaan pengganti. Responden berikutnya bernama Pandu yang saat ini bekerja di Bank Mandiri kantor cabang merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena tekanan kerja yang tinggi sehingga membuat ia merasa terbebani.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang baik sebagai prioritas utama. Hal ini dapat membantu karyawan menjadi lebih bersemangat dan lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka. Perusahaan tempat Anda bekerja harus mendukung kepuasan kerja (Sree & Satyavathi, 2017). Penelitian yang dilakukan Oktriani et al (2019) menunjukkan bahwa upah adalah komponen penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dalam penelitian yang sama, Daud (2016) menemukan bahwa tingkat kematangan, gaji, peluang untuk berkembang, dan ukuran organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Perusahaan harus menjadi prioritas utama untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan semangat pekerja dan komitmen mereka pada pekerjaan mereka.

Gracia et al. (2018) mengemukakan bahwa Ada korelasi positif antara tingkat keterlibatan karyawan dan tingkat kepuasan kerja generasi milenial. Ini menunjukkan bahwa individu yang terlibat dalam pengambilan keputusan bisnis akan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Sudah jelas bahwa bisnis harus memahami dan menerapkan strategi yang tepat untuk beradaptasi dengan generasi milenial, terutama dalam hal kepuasan kerja dan berbagai aspek lainnya. Tidak seperti generasi sebelumnya, generasi milenial menghadapi banyak "tantangan" yang semakin sulit, terutama di Era Industri 4.0. Mereka harus meningkatkan kemampuan dan kualitas mereka serta menemukan cara untuk membangun komitmen kerja dan bisnis mereka.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja yang penuh tekanan & beban kerja yang berlebihan yang tidak realistis mengurangi kepuasan kerja.
 - b. Fasilitas lingkungan kerja yang tidak nyaman mempengaruhi penurunan kepuasan kerja.
 - c. Komitmen organisasi yang tidak mendukung keseimbangan antara pekerjaan & kehidupan pribadi mengurangi kepuasan kerja.
 - d. Ketidakjelasan visi dan misi komitmen organisasi mengganggu kepuasan kerja karyawan.
 - e. Budaya organisasi yang tidak mendukung keberagaman mengurangi kepuasan kerja.
- 3.** Nilai budaya organisasi yang tidak sejalan dengan nilai pribadi generasi milenial mengganggu kepuasan kerja.

4. Batasan Masalah

Penelitian ini mempunyai ruang lingkup yang besar, dengan demikian akan dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

- a. Subjek dalam penelitian ini berfokus pada generasi milenial yang bekerja di daerah Jakarta Barat dan sebagaimana pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja mereka.
- b. Variabel yang diambil dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan budaya organisasi.
- c. Ruang lingkup pada penelitian ini dibatasi hanya kepada generasi milenial daerah Jakarta Barat sebagai wilayah penelitian. Pembatasan ruang lingkup dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk membatasi waktu pengumpulan data dan analisis pada periode tertentu.

5. Rumusan Masalah

Pada sub-bab ini akan menjelaskan rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini, pilihan ini sesuai dengan pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah dan sesuai dengan tujuan penelitian.

- a. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada generasi milenial di Jakarta Barat ?
- b. Apakah komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada generasi milenial di Jakarta Barat ?
- c. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada generasi milenial di Jakarta Barat ?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji bahwa :

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja generasi milenial di Jakarta Barat
- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja generasi milenial di Jakarta Barat
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja generasi milenial di Jakarta Barat

2. Manfaat

Adapun beberapa manfaat dari penelitian yang dilakukan, yaitu :

- a. Bagi organisasi atau Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja generasi milenial dengan menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat membantu generasi milenial meningkatkan kepuasan kerja mereka sehingga mereka dapat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka dan membantu pertumbuhan ekonomi Indonesia.

- b. Bagi Penulis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu memperluas pemahaman generasi milenial tentang kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, komitmen organisasional, budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Musadieg, M. A., & Mukzam, M. (2017). *Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Pelindo Surabaya)*. Brawijaya University, 47(2), 33-38.
- Alfa, A. A., Rachmatin, D., & Agustina, F. (2017). Analisis Pengaruh Faktor Keputusan Konsumen Dengan Structural Equation Modelingpartial Least Square. *Jurnal EurekaMatika*.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's essential human resource management practice: A guide to people management*. Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141-162.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26-41.
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84-98.
- Chaerudin, A. (2018). *Manajemen pendidikan dan pelatihan SDM. CV Jejak (Jejak Publisher)*
- Chagelishvili, A., Yessenova, G., Aitimova, S., Sukhorebra, T., Gazvinova, E., Sitchinava, N., ... & Jalilova, R. (2022). ECONOMIC SCIENCES. *Journal of science. Lyon №*, 33, 3.
- Chelliah, S., Sundarapandiyam, N., & Vinoth, B. (2015). A research on employees' organisational commitment in organisations: A case of SMEs in Malaysia. *International Journal of managerial studies and research*, 3(7), 10-18.
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33-49.
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 417-426.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240-247.

- DEHI, M. (2017). Hubungan Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Se-Kota Gorontalo. *Skripsi, 1*(131413012).
- Dewi, R. S. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Di Kelurahan Kamal, Jakarta Barat (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta)
- Dwityanto, A. (2015). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja (Studi Pada Rumah Sakit" Hidayah" Boyolali* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Dwiyanti, I. A. K. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2*(2), 130-138.
- Fatiria, M. N., & Nawawi, M. T. (2021). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variable mediasi pada PT. ATM. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 3*(3), 794-804.
- Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 5*(3), 611-618.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Vol. 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam (2014) *Structural Equation Modeling – Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ginanjar, G., & Riyanti, B. P. D. (2015). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Lepas Biro Konsultan. *MANASA, 4*(2), 125-139.
- Hartono, J. (2018). *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Yogyakarta: ANDI .
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara..
- Herawan, K. (2015). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Kota Malang Kawi* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Hofstede, G. (1991). *Empirical models of cultural differences*.
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. Vintage.
- Howe, N., & Strauss, W. (2003). *Millennials go to college: Strategies for a new generation on campus: Recruiting and admissions, campus life, and the classroom*. Washington, DC: American Association of Collegiate Registrars and Admissions Officers.
- Idris, J. (2021). *Pengaruh Konflik Peran Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jamici Asih Jaya* (Doctoral dissertation,

Universitas Islam Riau), 11 November 2022.
<https://repository.uir.ac.id/13654/1/145211018>.

- Irfan, M., & Ramlie, F. (2021). Analysis of Parameters which Affects Prediction of Energy Consumption in Buildings using Partial Least Square (PLS) Approach. *Journal of Advance Research in Applied Sciences and Engineering Technology*.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Jamaluddin, J., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Administrare*, 4(1).
- Joseph, F. H. J. R., Barry, J. B., Rolph, E. A., & Rolph, E. A. (2010). *Multivariate data analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). Perilaku organisasi. *Jakarta: salemba empat*.
- Lestari, I., & Triani, M. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(3).
<https://ejurnal.latansamashiro.ac.id/index.php/APJMS/article/view/437/424>.
- Lestari, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
<https://media.neliti.com/media/publications/281706-pengaruh-lingkungankerja-terhadap-kiner-4abec556.pdf>.
- Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Megawanti, P. (2017). Hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru honorer. *Sosio e-kons*, 6(1).
<https://doi.org/10.30998/formatif.v3i1.111>.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
- Michella, M., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh Penghargaan, Lingkungan Kerja, dan Hubungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 987-996.
- Ningsih, A. U., Monika, G., & Yenida, Y. (2019). Motivasi Kerja Karyawan dalam Kajian Teori Kebutuhan Maslow. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 133-142.
- Nurmartiani, E. (2022). Customer Value in Improving Indihome Customer's Trust in West Java. *International Journal of Future Studies*.
- Panjaitan, M., & Rajagukguk, S. R. (2017). Upaya meningkatkan kemampuan pemecahan masalah matematika siswa dengan menggunakan model pembelajaran problem based learning di kelas X SMA. *Inspiratif: Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2).
- Paramita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, A. W. (2013). Pengaruh lingkungan kerja

- dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank bta (persero) cabang Bekasi. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(2), 257-275.
- Peramesti, N. P. D. Y., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan ideal pada era generasi milenial. *Transformasi: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 73-84.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186-201.
- Purnama, H. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Cikarang. *Jurnal Lentera Bisnis*.
- Putra, A. E. (2020). Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UD Gita Catering Jombang. *Journal Institutional Repository UMM*.
- Putra, G. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Pada Koperasi Di Kabupaten Buleleng. *Undiksha Repository*.
- Putri, A. A. K. S. (2018). *Analisis pengaruh sikap generasi milenial terhadap minat beli online pada situs jejaring sosial* (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia). <https://dspace.uii.ac.id/>.
- 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)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Edition 17th). New Jersey: Pearson Education
- Rosminah, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makasar). <http://eprints.unm.ac.id/20118/1/Jurnal%20Rosminah.pdf>
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Sartika. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat (thesis). <https://repository.ummat.ac.id/>. Retrieved November 11, 2022, from <https://repository.ummat.ac.id/1101/1/CoverBAB%20III%20sartikadikonversi.pdf>.
- Satriawan, G. M., & Dewi, G. A. (2020). Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Pengendalian Intern, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi pada Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*.
- Schein, E. H. (2004). Learning when and how to lie: A neglected aspect of organizational and occupational socialization (Introduction by Hugh Gunz and

- Paul Willman). *Human Relations*, 57(3), 259-273.
- Sedarmayanti & Kuswanto, Lindawati (2015). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Rumah sakit Immanuel Bandung
- Sedarmayanti, S. D. M., & Kerja, P. (2009). Cetakan Ketiga, Bandung, CV. *Mandar Maju*.
- Sedarmayanti. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2015). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Administrasi*. Vol.12, No. 3.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Sekaran, Uma. (2006). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis edisi ke - 4. Jakarta : Salemba Empat
- Sekaran, Uma. (2009). Research Methods For Business (Metodologi Penelitian untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.
- Setiani, I., Gunawan, I. K., & Dama, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Longkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 5 (No. 4). Retrieved November 8, 2022, from [https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2017/10/Indah%20Setiani%20\(10-03-17-10-02-33\).pdf](https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2017/10/Indah%20Setiani%20(10-03-17-10-02-33).pdf).
- Shamis, E., & Nikonov, E. (2018). Teoriya pokolenij. Strategiya Bebi-Bumerov [Generation theory. Strategy of baby boomers]. Izdatelskii dom Universiteta "Sinergiya."
- Strauss, B., Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. William Morrow & Company.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabet.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Syarifudin, M. (2019). Hubungan Antara Presepsi Person Job Fit Dan Motivasi Intrinsik Dengan Work Engagement Pada Karyawan Generasi Milenial Di PT. X (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya).
- Teresa, R. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja

- karyawan CV Karya Taruna Teknik. *Prosiding Working Papers Series In Management*, 9.
- Ujiyanto, G., & Alwi, S. (2005). Analisis pengaruh komitmen profesional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank bukopin Yogyakarta. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*.
- Utami, E. B. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Kerja Tim Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Winn Gas). *Repository STIE Indonesia Journal*.
- Wahyudi, S., Komang, N., & Sudibya, I. G. A. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan di natya hotel, Kuta Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Widjaya, O. H., Budiono, H., & Bayu, A. E. P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *PROSIDING SERINA*, 1(1), 161-170.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia.
- Widyanti, D. V., Suharnomo, S., & Mas'ud, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja SDM (*Studi pada BMT NU Sejahtera Semarang*) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika & Bisnis)
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan cinemaxx lippo plaza manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).