

SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI CV
PRINTOGRAF



UNTAR
Universitas Tarumanagara

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN
DIAJUKAN OLEH:

NAMA: RAIHAN ATHALLAH
NIM: 115190200

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024

SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI CV
PRINTOGRAF



UNTAR
Universitas Tarumanagara

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN
DIAJUKAN OLEH:

NAMA: RAIHAN ATHALLAH

NIM: 115190200

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Raihan Athallah

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190200

Program Studi : Manajemen 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.

Jakarta, 18 Desember 2023



Nama Raihan Athallah

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Raihan Athallah
NIM : 115190200
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV
Printograf

Jakarta, 18 Desember 2023

Pembimbing,



(SANNY EKAWATI, S.E., M.M.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS

JAKARTA

(A) Raihan Athallah (115190200)

(B) THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION OF CV PRINTOGRAF EMPLOYEES

(C) xviii + 64 Pages, 2023, 15 Tables, 7 Figures, 5 Attachments

(D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(E) Abstract: Human Resources play a crucial role in a company, because quality human resources will produce optimal performance. Optimal performance is able to take the company in a better direction. In achieving good performance, efforts are needed to create job satisfaction for employees. By achieving job satisfaction, employees will feel happy doing their work so that it will produce optimal performance. Several factors can increase employee job satisfaction, including work environment conditions and organizational culture. Motivated employees tend to be able to develop their potential to achieve better job satisfaction. This research aims to determine the influence of organizational culture and work environment on employee job satisfaction at CV Printograf. This research uses a questionnaire to obtain primary data. The sample of this research was 50 respondents using purposive sampling technique. The data analysis method uses the Structural Equation Model method in SmartPLS version 4 software. The results of this research show that organizational culture and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction. It is hoped that the results of this research can be used as suggestions and help companies to pay more attention to employee job satisfaction in the company.

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

(G) Bibliography 26 (2012-2022)

(H) Sanny Ekawati, S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

(A) Raihan Athallah (115190200)

(B) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT GRATIA JELAJAH
SEMESTA DI JAKARTA

(C) xviii + 64 Halaman, 2023, 15 Tabel, 7 Gambar, 5 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Sumber Daya Manusia memegang peranan krusial dalam suatu perusahaan, karena SDM yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal mampu membawa perusahaan kearah yang lebih baik, Dalam mencapai performa yang baik, diperlukan upaya dalam menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawan. Dengan tercapainya kepuasan kerja, karyawan akan merasa senang dalam melakukan pekerjaan sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal pula. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, di antaranya adalah kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung mampu mengembangkan potensinya untuk mencapai kepuasan kerja yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Printograf. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data primer. Sampel dari penelitian ini sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Metode analisis data menggunakan metode Structural Equation Model di dalam *software SmartPLS* versi 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai saran dan membantu perusahaan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

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

(G) Daftar Pustaka 26 (2012-2022)

(H) Sanny Ekawati, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

"Gagal hanya terjadi jika kita menyerah". – B. J. Habibie

**"Soal kalah menang jangan Anda bilang sekarang, kita berjuang dulu". –
Najwa Shihab**

**"Usaha dan keberanian tidak cukup tanpa adanya tujuan dan arah
perencanaan". – John F. Kennedy**

HALAMAN PERSEMBAHAN

**Karya ini saya persembahkan,
untuk keluarga saya tercinta dan sahabat-sahabat saya
yang telah memberikan dukungan dan motivasi**

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Printograf” ini dengan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis menyadari bahwa tugas akhir ini dapat selesai dikarenakan bantuan dan masukan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyak kepada:

1. Ibu Sanny Ekawati, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan dengan penuh kesabaran membimbing dan memberikan pengarahan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widioatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Tarumanagara.
5. Keluarga yang penulis sayangi, Ayah (Sulistio), Mama (Tri S), serta kakak perempuan saya (Nabilah A) yang telah memberikan dukungan moril maupun materiil, semangat, motivasi, dan doa kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan tepat waktu.
6. Jeffry Wijaya, Eugenia Sania, Valencia H, Steven T, dan Justin Hong selaku sahabat penulis di SMA Kristen Kasih Kemuliaan yang telah memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis, yang telah menjadi *moodbooster* dan membantu dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran dari semua pihak yang bertujuan untuk menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

JAKARTA 18 DESEMBER 2023

RAIHAN ATHALLAH

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	iii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vii
HALAMAN MOTTO.....	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	3
3. Batasan Masalah.....	3
4. Rumusan Masalah	3
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1. Tujuan Penelitian	4

2. Manfaat Penelitian	4
BAB II.....	5
LANDASAN TEORI.....	5
A. Gambaran Umum Teori	5
1. Kepuasan Kerja	5
2. Lingkungan Kerja.....	8
3. Budaya Organisasi	9
B. Definisi Konseptual Variabel.....	11
1. Pengertian Lingkungan Kerja	11
2. Pengertian Budaya Organisasi	12
3. Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
C. Keterkaitan Antar Variabel.....	14
1. Kaitan Antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	14
2. Kaitan Antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan	14
D. Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis.....	15
BAB III	17
METODE PENELITIAN	17
A. Desain Penelitian	17
B. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel, Dan Ukuran Sampel.....	17
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	18
1. Operasionalisasi Variabel.....	18
2. Instrumen Penelitian.....	22
D. Analisis Validitas Dan Realibilitas	22

1.	Analisis Validitas	22
2.	Analisis Reliabilitas	26
E.	Analisis Data.....	27
1.	Koefisien Determinasi (r^2).....	28
2.	Uji Pengukuran (f^2).....	28
3.	Goodness of Fit (GoF)	28
4.	Path Coefficients	29
5.	Uji Hipotesis.....	29
BAB IV	30
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A.	Deskripsi Subjek Penelitian	30
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	31
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	31
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	32
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	33
B.	Deskripsi Objek Penelitian	33
1.	Budaya Organisasi	34
2.	Lingkungan Kerja.....	35
3.	Kepuasan Kerja	36
C.	Hasil Analisis Data	37
1.	Koefisien Determinasi (R^2).....	37
2.	Effect Size (f^2).....	38

3. Goodness of fit (GoF)	38
4. Path Coefficients	38
5. Uji Hipotesis.....	39
D. Pembahasan	41
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	42
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	43
BAB V	44
PENUTUP	44
A. Kesimpulan	44
B. Keterbatasan dan Saran.....	44
1. Keterbatasan	44
2. Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA	47
DAFTAR LAMPIRAN.....	50
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	63
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	64

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi.....	19
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	20
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	21
Tabel 3.4	Skala <i>Likert</i>	22
Tabel 3.5	Hasil <i>Outer Loadings</i>	23
Tabel 3.6	Hasil <i>Cross Loadings</i>	24
Tabel 3.7	Hasil <i>AVE</i>	26
Tabel 3.8	Hasil <i>Composite Reliability</i>	27
Tabel 4.1	Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi.....	34
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja	35
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	36
Tabel 4.4	Hasil Analisis <i>R-Square</i>	37
Tabel 4.5	Hasil Analisis <i>F-Square</i>	38
Tabel 4.6	Hasil Analisis <i>Path Coefficients</i>	38
Tabel 4.7	Hasil Uji Hipotesis.....	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.....	15
Gambar 4.1.....	30
Gambar 4.2.....	31
Gambar 4.3.....	31
Gambar 4.4.....	32
Gambar 4.5.....	33
Gambar 4.6.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Riset	50
Lampiran 2 Kuesioner.....	51
Lampiran 3 Hasil Kuesioner	55
Lampiran 4 Hasil Uji dan Analisis Di <i>SmartPLS</i>	60
Lampiran 5 Hasil <i>Bootstrapping</i>	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memegang peranan krusial dalam suatu perusahaan, karena SDM yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal mampu membawa perusahaan kearah yang lebih baik, Dalam mencapai performa yang baik, diperlukan upaya dalam menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawan. Dengan tercapainya kepuasan kerja, karyawan akan merasa senang dalam melakukan pekerjaan sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal pula.

Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, di antaranya adalah kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung mampu mengembangkan potensinya untuk mencapai kepuasan kerja yang lebih baik. Menurut Sutrisno (2016), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang terdapat di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Parwirosumarto (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, penelitian lain yang dilakukan oleh Pareraway, dkk (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Robbins & Coulter (2016), budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara

bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak serta membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Saverius, dkk. (2016) di PT.Bitung Mina Utama menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, penelitian lain yang dilakukan oleh Masithah dan Ahmad (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

CV Printograf merupakan perusahaan yang berfokus dalam bidang percetakan meliputi layanan cetak profesional kepada perusahaan-perusahaan di wilayah Jakarta seperti cetak dokumen bisnis, cetak brosur perusahaan, cetak kartu nama korporat, cetak materi pemasaran perusahaan dan cetak undangan perusahaan. Seiring berjalannya waktu, printograf mengembangkan lini bisnis lain yaitu, *supplier corporate gift* Jakarta yang membantu pelanggan dalam menyediakan souvenir perusahaan yang bertujuan memberikan kesan mendalam kepada klien mereka. Printograf didirikan pada awal tahun 2011 yang beralamat di Jl. Mawar Merah Raya II NO.51, Pondok Kopi, Jakarta Timur.

Dalam hal pengambilan keputusan karyawan selalu dilibatkan namun tidak diberi keleluasaan dalam mengambil keputusan melainkan harus menunggu pimpinan. Selain itu, Fasilitas, perlengkapan, dan peralatan di sejumlah perusahaan menunjukkan tingkat kecukupan yang baik di lingkungan kerja, tidak semua karyawan memiliki kesempatan untuk menikmati fasilitas yang komprehensif dan berkualitas. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Printograf.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka penelitian ini berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN**

LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV PRINTOGRAF”

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disimpulkan di atas, identifikasi masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu, pengambilan keputusan.
- b. Masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu terdiri dari fasilitas lingkungan kerja baik perlengkapan dan peralatan yang tidak memadai, atmosfer lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan hubungan antar karyawan yang tidak harmonis.

3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dibutuhkan untuk memudahkan dalam mengumpulkan dan mengelola data sehingga pembahasan tidak menyimpang dari topik pembahasan. Batasan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Karyawan CV Printograf di Jakarta merupakan subjek penelitian ini.
- b. Penelitian ini hanya meneliti dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dari penelitian ini adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sedangkan, variabel dependen dari penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian adalah:

- a. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Printograf di Jakarta?
- b. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Printograf di Jakarta?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dijabarkan, terdapat dua tujuan utama yang mendasari pelaksanaan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Printograf di Jakarta.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Printograf di Jakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat menjadi studi yang relevan dan bermanfaat bagi para peneliti lain yang tertarik dengan objek penelitian serupa, serta berguna sebagai referensi bagi mahasiswa, akademisi, dan karyawan di perusahaan.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat jadi masukan, pertimbangan, dan evaluasi bagi perusahaan untuk mengambil keputusan berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2015. *Manajemen Produksi (Pengendalian Produksi)*. Yogyakarta.
- Anasi, S.N. (2020), "Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria"
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hair, et al, 2014, *Multivariate Data Analysis, New International Edition.*, New Jersey :Pearson.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Irma, A., Muhammad., & Tinggi Ilmu Ekonomi BIMA, S. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 12(2), 253–258. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lestari, U. P. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 2, Januari 2020*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.615>
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda.
- Masithah, D., & Noorlitaria Achmad, G. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja serta pengembangan terhadap kepuasan kerja dan kinerja

- karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 7(3).
doi:<https://doi.org/10.30872/jimm.v7i3.7770>
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018, Juli). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1828-1837.
- 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), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Primaishela, Debitri. A. H. & S. A. B., Hanafi, A., & Bakri, S. A. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TELKOM KANTOR WILAYAH PALEMBANG.
- Resky, Harke., Riane, R., Pio, J., Program, S. A., & Bisnis, S. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado (Vol. 3, Issue 4).
- Robbins & Coulter. 2016. *Manajemen Edisi 13 Jilid 2*. Erlangga: Jakarta
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2013), *Organizational Behavior Fifteenth Edition*. United States of America: Pearson Education.
- Saverius Tumbelaka, S., Alhabsji, T., Nimran Magister Ilmu Administrasi Bisnis, U., Ilmu Administrasi, F., & Brawijaya Malang, U. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN INTENTION TO LEAVE (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama). In *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1).

- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama
- Sekaran & Bougie, (2016). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach Seventh Edition*. United States of America: Wiley.
- Silaen, S. (2018). Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis Edisi Revisi. Bogor: Erlangga.
- Sutrisno. E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. H. Edy. (2015).Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Vebrianis, Siska. A. M. R. H. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI SARIMAS INDONESIA KABUPATEN PADANG PARIAMAN.
- Wahyuddin, Bimasari, A., Yuniar, I., & Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, M. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN DI UIN ALAUDDIN MAKASSAR (Vol. 1, Issue 1).
- Yasa, I. P. Sedhana. Utama. I. W. M. (2014). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA KARMA JIMBARAN.