

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MMU JAKARTA

Lusiana Dameria¹, Sanny Ekawati^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: *lusianadameria14@gmail.com*

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: *sannye@fe.untar.ac.id*

*Penulis Korespondensi

Masuk : 08-02-2022, revisi: 20-02-2022, diterima untuk diterbitkan : 18-03-2022

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk *Google form*. Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan tetap PT. MMU, di Jakarta. Metode *sampling* yang digunakan yaitu *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS Versi 3 dalam menganalisis data. Variabel budaya organisasi menggunakan indikator inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan hal rinci, orientasi hasil, orientasi karyawan, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas. Variabel lingkungan kerja menggunakan indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik. Variabel kepuasan kerja menggunakan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of organizational culture and work environment towards job satisfaction. The research design used in this study was causal research with quantitative method. The data was collected by distributing questionnaire in google form. The sample size used in this study were 70 permanent employees at PT. MMU, in Jakarta. The sampling method used in this study was non-probability sampling with purposive sampling technique. This study used software SmartPLS Version 3.0 in analyzing the data. Indicators of organizational culture were innovation and risk taking, attention to detail, result orientation, employee orientation, team orientation, aggressiveness, and stability. Indicators of work environment were physical and non-physical work environment. Indicators of job satisfaction were the job itself, salary, promotion, supervision, and co-workers. The results of this study indicated that organizational culture and work environment had a positive and significant effect towards job satisfaction.

Keywords: *organizational culture, work environment, job satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat memberdayakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin untuk bersaing dengan kompetitor. Manusia adalah unsur yang sangat penting bagi organisasi karena manusia berfungsi sebagai penggerak yang menentukan arah organisasi. Salah satu visi PT. MMU menyatakan bahwa karyawan sebagai sumber daya yang paling berharga.

PT. MMU Jakarta berada di Kemayoran, Jakarta Pusat adalah perusahaan lokal yang bergerak di bidang industri hulu minyak dan gas (migas), yang berdiri sejak tahun 1986. Perusahaan tersebut telah bekerjasama dengan beberapa perusahaan besar di Indonesia, salah satunya Pertamina, sehingga PT. MMU dapat dikatakan sebagai perusahaan yang cukup berpengaruh di Indonesia.

Tabel 1. Daftar absensi PT. MMU
Sumber: PT. MMU (2021)

| Tahun | Alpha (orang) | Izin (orang) | Sakit (orang) | Total per Tahun (orang) | Rata-rata/bulan (orang) | Persentase/ bulan |
|-------|---------------|--------------|---------------|-------------------------|-------------------------|-------------------|
| 2019 | 40 | 24 | 33 | 97 | 8 | 7% |
| 2020 | 48 | 32 | 25 | 105 | 9 | 8% |
| 2021 | 53 | 30 | 29 | 112 | 9 | 8% |

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa selama 3 tahun terakhir jumlah karyawan yang tidak masuk kerja baik secara *online* maupun *offline* mengalami peningkatan. Kenaikan absensi tersebut menyebabkan adanya penurunan penjualan produk PT. MMU seperti yang dapat dilihat pada Tabel 2. Dari data absensi karyawan, dapat dilihat tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dengan keterangan *alpha* dibandingkan dengan karyawan dengan keterangan izin dan sakit. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak merasakan kepuasan kerja di PT. MMU, sehingga berdampak pada penurunan penjualan terhadap barang produksi perusahaan. Pernyataan tersebut sejalan dengan Saputra dan Andri (2017) yang menjelaskan bahwa penurunan penjualan produk disebabkan karena kurangnya kepuasan kerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian Ginting & Baene (2021) juga menjelaskan bahwa penurunan penjualan pada produk disebabkan oleh karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja.

Tabel 2. Data penjualan produk
Sumber: PT. MMU (2021)

| Tahun | Realisasi Produk (Unit) | | | | | | Total (Unit) |
|-------|-------------------------|-------|-----|---------------|-----------|---------------------|--------------|
| | Pump | Motor | MLE | Gas-Separator | Protector | Rewind Stator Motor | |
| 2019 | 132 | 45 | 52 | 64 | 55 | 30 | 378 |
| 2020 | 125 | 40 | 47 | 58 | 47 | 27 | 344 |
| 2021 | 90 | 37 | 43 | 55 | 43 | 23 | 291 |

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2019, penjualan produk yang dicapai PT. MMU mencapai 378 unit dari berbagai jenis produk yang ditawarkan, sedangkan di tahun 2020, penjualan tersebut cenderung menurun hingga mencapai 344 unit, dan di tahun 2021 penjualan produk semakin menurun hingga mencapai 291 unit dari berbagai jenis produk secara keseluruhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penjualan produk yang ditawarkan PT. MMU cenderung mengalami penurunan mulai dari tahun 2019 hingga tahun 2021.

PT. MMU memiliki budaya yang harus dilakukan oleh seluruh karyawannya, antara lain; berpakaian bebas saat bekerja secara *offline* dan memiliki jam kerja yang fleksibel. Namun, dalam PT. MMU, budaya organisasi perusahaan dinilai karyawan bahwa tidak ada aturan yang tegas sehingga agresivitas karyawan sangat rendah dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Stanley & Ie (2019), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Stanley & Ie (2019) menyatakan bahwa selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga menjadi suatu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009),

lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sejumlah kelompok dan di dalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini mengenai variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja untuk mengukur kepuasan kerja karyawan PT. MMU karena dari penelitian-penelitian sebelumnya, kedua variabel tersebut merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Lubis & Jaya (2021) faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Golung (Listari & Bahrin, 2021) yang menyatakan bahwa beberapa komponen yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, diantaranya budaya organisasi dan lingkungan kerja. Berbagai pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian Wahyuniardi, dkk (2018) dan Damayanti & Ismiyati (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta”**

Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MMU Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MMU Jakarta?

Kajian teori

Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan, karena pada hakikatnya SDM berperan sebagai penggerak, perencana, dan sebagai pemikir untuk mencapai tujuan dalam perusahaan. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas, oleh sebab itu banyak perusahaan yang berusaha mencari karyawan yang berprestasi tinggi. Selain itu, perusahaan juga berupaya untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas agar tetap bertahan di perusahaan guna mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat dari Yulistiyono, dkk. (2021), Bahri (2018), dan Colquitt *et al.*, (2013) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran dari perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan dan dapat dinilai oleh karyawan yang menjalani pekerjaan tersebut. Menurut Luthans (2006), terdapat 5 dimensi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Menurut pendapat Wibowo (2016), Mathis & Jackson (2006), dan Kreitner & Kinicki (2005) dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pola dasar yang diakui oleh organisasi dan menjadi nilai yang dianut oleh anggota organisasi dalam bertindak dan berperilaku. Menurut Robbins & Judge (2015), terdapat 7 dimensi yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, yaitu inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan hal rinci, orientasi hasil, orientasi karyawan, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.

Berdasarkan pendapat dari Bahri (2018), Widayari (2009), dan Rahmawati, dkk. (2020) dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2009), terdapat 2 dimensi dalam lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Hubungan antar variabel

Hasil penelitian Fajriyanti, dkk. (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra & Adnyani (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya apabila karyawan merasa budaya organisasi di perusahaan tempat bekerja baik, maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja.

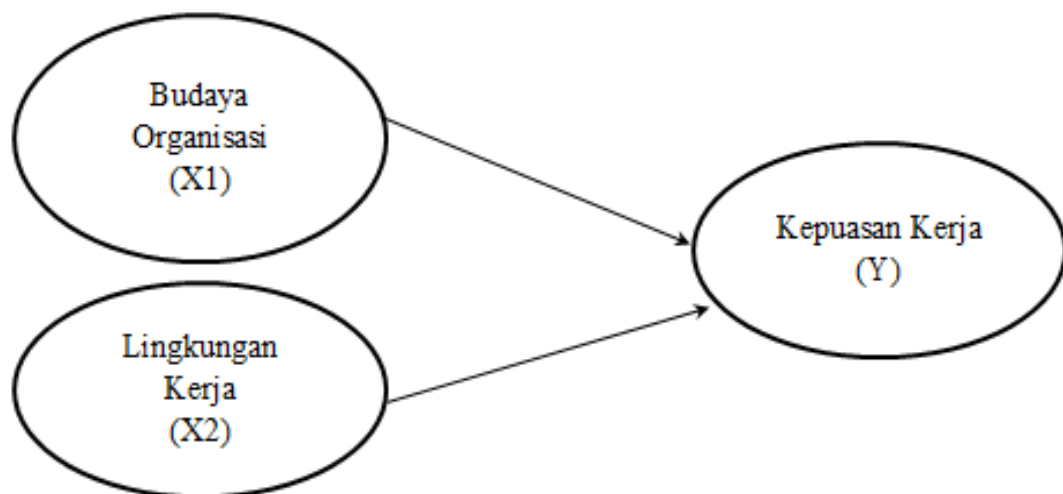
Hasil penelitian Emily & Kadang (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Wuwungan, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya ketika kondisi lingkungan kerja semakin memadai, maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

Kerangka pemikiran

Kepuasan kerja adalah suatu gambaran tentang perasaan seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya ketika kebutuhannya terpenuhi. Banyak faktor yang dapat mengukur apakah karyawan merasa puas dengan pekerjaannya atau tidak, diantaranya adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian Stanley & Ie (2019) menyatakan bahwa selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga menjadi suatu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Model penelitian dan hipotesis

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran di atas maka model penelitian yang digunakan sebagai berikut:



Gambar 1. Model penelitian

Berdasarkan model penelitian, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. MMU Jakarta.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. MMU Jakarta.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Menurut Malhotra *et al.* (2017), penelitian kausal adalah salah satu jenis penelitian dimana tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan bukti mengenai hubungan sebab dan akibat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Creswell (2008), metode penelitian kuantitatif adalah alat untuk menguji teori secara objektif dengan memeriksa hubungan antar variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. MMU yang berjumlah 119 karyawan. Pemilihan sampel penelitian menggunakan metode *non-probability sampling* yaitu pemilihan sampel mengandalkan keputusan pribadi peneliti sehingga tidak semua orang mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel (Malhotra *et al.*, 2017). Teknik pemilihan sampel dengan *purposive sampling*. Menurut Sekaran & Bougie (2016), pemilihan sampel dengan *purposive sampling* terikat dan harus berdasarkan tujuan dari penelitian, selain itu informasi sampel yang dibutuhkan harus diperoleh dari responden yang memiliki kriteria tertentu. Ukuran sampel yang akan digunakan sebanyak 70 karyawan tetap PT. MMU.

Berikut ini merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja, yaitu:

Kepuasan kerja

Menurut Luthans (2006), terdapat 5 indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Supervisi
5. Rekan Kerja

Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2015), indikator yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko
2. Memperhatikan Hal Rinci
3. Orientasi Hasil
4. Orientasi Karyawan
5. Orientasi Tim
6. Keagresifan
7. Stabilitas

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), terdapat 7 indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Pencahayaan
2. Pewarnaan
3. Kebisingan
4. Sirkulasi atau Suhu Udara

5. Keamanan di Tempat Kerja
6. Hubungan dengan Rekan Kerja
7. Hubungan dengan Atasan

Pada penelitian ini, analisis data menggunakan SmartPLS yang mencakup pengujian, yaitu uji validitas, reliabilitas, analisis koefisien determinasi, relevansi prediksi, *goodness of fit*, dan pengujian hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Hasil analisis data

| Variabel | Indikator | Loading Factor | AVE | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | R ² | Q ² |
|-------------------|-----------|----------------|-------|------------------|-----------------------|----------------|----------------|
| Budaya Organisasi | BO1 | 0,802 | 0,661 | 0,914 | 0,931 | | |
| | BO2 | 0,894 | | | | | |
| | BO4 | 0,756 | | | | | |
| | BO5 | 0,796 | | | | | |
| | BO6 | 0,839 | | | | | |
| | BO7 | 0,791 | | | | | |
| | BO8 | 0,802 | | | | | |
| Lingkungan Kerja | LK1 | 0,834 | 0,599 | 0,888 | 0,912 | | |
| | LK2 | 0,788 | | | | | |
| | LK3 | 0,815 | | | | | |
| | LK4 | 0,715 | | | | | |
| | LK5 | 0,756 | | | | | |
| | LK6 | 0,767 | | | | | |
| | LK7 | 0,735 | | | | | |
| Kepuasan Kerja | KK1 | 0,858 | 0,674 | 0,919 | 0,935 | 0,884 | 0,581 |
| | KK2 | 0,740 | | | | | |
| | KK3 | 0,848 | | | | | |
| | KK4 | 0,882 | | | | | |
| | KK5 | 0,845 | | | | | |
| | KK7 | 0,773 | | | | | |
| | KK8 | 0,790 | | | | | |

Menurut Supranto & Limakrisna (2019), validitas konvergen berfungsi untuk mengetahui validitas hubungan variabel laten dengan indikator-indikatornya. Berdasarkan hasil analisis *outer loading* yang disajikan pada Tabel 3, seluruh indikator memiliki nilai >0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat dan dinyatakan *valid*. Menurut Hair *et al.* (2018), *Average Variance Extracted* digunakan untuk membuktikan *convergent validity* diantara item-item konstruk. Berdasarkan Tabel 3, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan *valid* karena nilai tiap variabel > 0,5.

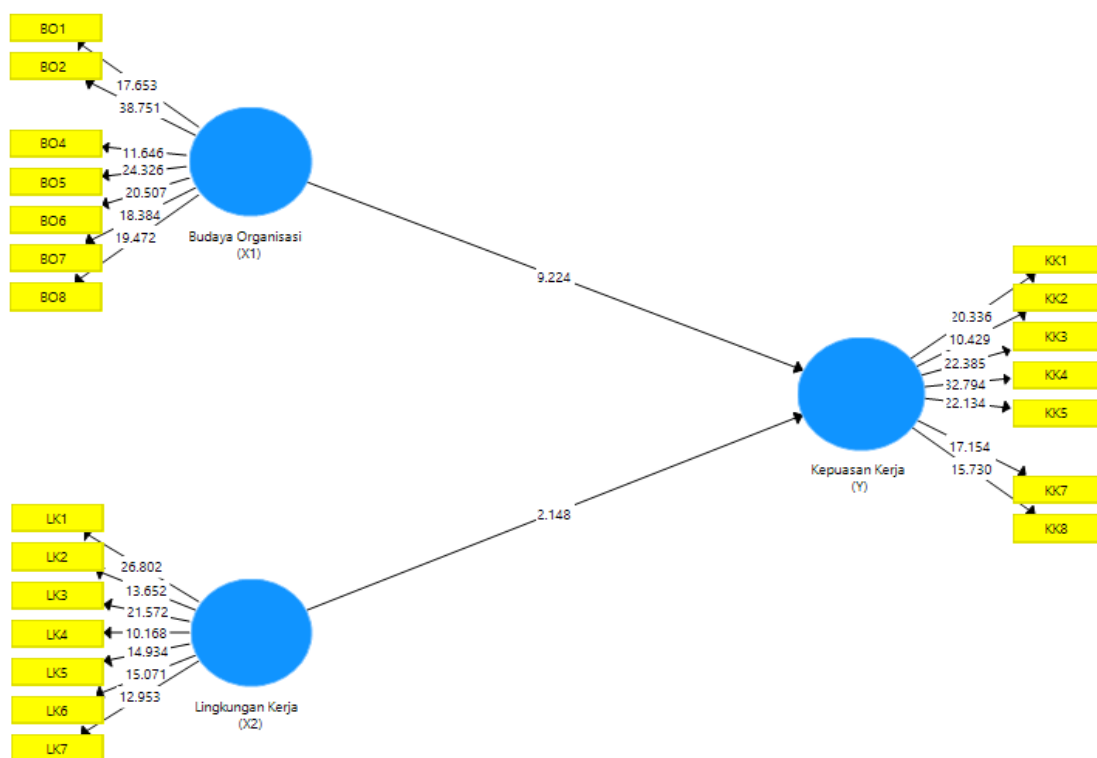
Menurut Solimun dkk. (2017), *composite reliability* digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel. Menurut Supranto & Limakrisna (2019), *cronbach's alpha* digunakan untuk memperkuat hasil uji reliabilitas. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena hasil analisis dari nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* seluruh variabel memiliki nilai diatas 0,7.

Menurut Hair *et al.*, (2018), analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi variasi dari konstruk endogen yang dijelaskan oleh konstruk prediktor. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada Tabel 3, penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,884 yang artinya variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 88,4% dan sisanya 11,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Menurut Hair *et al.*, (2018), uji relevansi prediksi bertujuan untuk mengetahui apakah model penelitian mampu memenuhi syarat dalam memprediksi setiap indikator pada konstruk laten endogen dan dilakukan dengan menggunakan *blindfolding*. Berdasarkan hasil analisis relevansi prediksi pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai relevansi prediksi (Q^2) sebesar 0,581 atau lebih besar dari nol, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian mampu memenuhi syarat dalam memprediksi setiap indikator pada konstruk endogen.

Menurut Tanenhaus *et al.* (Purnami & Suryawardani, 2018), *Goodness of Fit* (GoF) bertujuan untuk menunjukkan tingkat kelayakan dan ketepatan suatu model secara keseluruhan. Nilai GoF yang diperoleh sebesar 0,755, sehingga disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki interpretasi nilai GoF yang besar, karena nilainya lebih besar dari 0,36.

Pengujian hipotesis terdiri dari analisis jalur (*path coefficient*) dan analisis signifikansi (*p-values*) melalui metode *bootstrapping*. Menurut Hair *et al.* (2018), *path coefficient* bertujuan untuk mengetahui hubungan arah antar variabel. Hair *et al.* (2018) juga menyatakan jika nilai *path coefficient* berkisar dari -1 sampai +1, dimana +1 menunjukkan nilai hubungan positif yang kuat, sedangkan -1 menunjukkan nilai hubungan negatif yang kuat. Selain itu menurut Hair *et al.*, (2018), untuk menguji hipotesis dapat dilakukan dengan melihat *p-values*. Pada tingkat alpha sebesar 5%, hipotesis tidak ditolak jika *p-values* < 0,05 dan *t-statistics* > 1,96.



Gambar 2. Hasil pengujian *bootstrapping*

Tabel 4. *Path coefficient* dan analisis signifikansi

| Variabel | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>t-statistics (O/STDEV)</i> | <i>p-values</i> |
|------------------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------|
| Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja | 0,765 | 0,763 | 0,083 | 9,224 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja | 0,193 | 0,197 | 0,090 | 2,148 | 0,032 |

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa pada H1, yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja bernilai positif, nilai *original sample* sebesar 0,765, *t-statistics* sebesar 9,224 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 tidak ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Fajriyanti, dkk. (2019) dan penelitian Saputra & Adnyani (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila karyawan merasa budaya organisasi di perusahaan tempat bekerja baik, maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja. Pada H2, yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bernilai positif, nilai *original sample* sebesar 0,193, *t-statistics* sebesar 2,148 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,032 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 tidak ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Wuwungan, dkk. (2017) dan penelitian Emily & Kadang (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya ketika kondisi lingkungan kerja semakin memadai, maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat dinyatakan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MMU Jakarta.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MMU Jakarta.

Saran

Pimpinan perlu mendorong karyawan untuk melakukan inovasi dalam mengerjakan tugas dan mendorong karyawan untuk berani menghadapi tantangan atas pekerjaan yang dilakukan dengan cara memberikan motivasi. Perusahaan harus memerhatikan gaji yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan tanggung jawab dari pekerjaan karyawan. Hal ini berkaitan dengan variabel budaya organisasi. Ketika gaji yang diterima karyawan sesuai dengan tanggung jawab dari pekerjaan karyawan, maka kemungkinan besar hal tersebut akan mendorong niat karyawan untuk melakukan inovasi dalam mengerjakan tugas dan menghadapi tantangan atas pekerjaan yang dilakukan.

Pada lingkungan kerja, hal yang perlu dilakukan perusahaan adalah dengan memperhatikan suhu ruangan di tempat karyawan bekerja, seperti mengganti dan secara teratur merawat pendingin ruangan (AC) sehingga dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Selain itu,

hal selanjutnya yang perlu dilakukan perusahaan adalah dengan menjaga keharmonisan hubungan antara atasan dengan bawahan, sehingga karyawan merasa nyaman bekerja di PT. MMU. Pimpinan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu karyawan jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan akan merasakan pimpinan memiliki rasa peduli pada karyawannya.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada Ibu Sanny Ekawati, S. E., M. M., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dalam proses penyusunan artikel ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Terima kasih kepada Direktur Utama PT. MMU yang telah memberikan kesempatan melakukan penelitian di perusahaan dan para staf yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.

REFERENSI

- Bahri, M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakarta Publishing.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2013). *Organizational behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2008). *Research Design (3ed)*. California: SAGE Publications.
- Damayanti, E., & Ismiyati. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru. *Economic Education Analysis Journal*, 33-49. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165>
- Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Temara Mas Sakti di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 398-405. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7933>
- Fajriyanti, F., Panjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kohesivitas kelompok terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah. *Jurnal Aplikasi dan Manajemen Bisnis*, Vol.5, No.3, 455-465. <http://dx.doi.org/10.17358/jabm.5.3.455>
- Ginting, Y. M., & Baene, A. (2021). Analysis of the effect of training, working environment, financial compensation and non-financial compensation on job satisfaction at PT. United Tractors Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.9, No.1*, 75-87. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v9i1.1088>
- Hair, J. F., Sarsted, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2018). Partial least square structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review Vol.26 No.2*, 106-121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills, and Best Practices (2nd Edition)*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Listari, J., & Bahrin, K. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 307-321.
- Lubis, J., & Jaya, I. (2021). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis hingga Perbaikan menurut Teori)*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT Andi.
- Malhotra, N. K., Nunan, D., & Birks, D. (2017). *Marketing Research an Applied Approach (5 ed)*. New York: Pearson.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational cultures towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Purnami, N. N., & Suryawardani, I. G. (2018). The effect of the quality of services on the visitor's satisfaction and desire to pay a revisit to the Bali Pulina Agrotourism. *E-Journal of Tourism Vol.5, No. 2*, 62-71.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH.A. Wahab Hasbullah.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behaviour*. New York: Pearson.
- Saputra, A., & Andri, S. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *JOM FISIP Vol.4, No.2*, 1-15.
- Saputra, I. G., & Adnyani, I. G. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No.12*, 6592-6619.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Solimun, Fernandes, A. A., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: UB Press.
- Stanley, & Ie, M. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. XYZ di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 578-584. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i3.5522>
- Supranto, & Limakrisna, N. (2019). *Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 143-151. <https://doi.org/10.25077/josi.v17.n2p.143.151.2018>
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyarini, N. (2009). *Membangun Hubungan Antar Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Wuwungan, R. Y., N. Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2, Juni 2017*, 298-307.
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah., Saefullah, E., Wiyono, A. S., Putra, A. R., Purba, S., Fariati, W. T., Djaya, T. R., H. Manurung, E., Rachmawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Penerbit Insania.