

# PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA GOJEK

**James Renaldo<sup>1</sup>, Kurniati W. Andani<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
*Email: james.115180073@stu.untar.ac.id*

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta\*  
*Email: kurniatiwktandani@yahoo.com*

\*Penulis Korespondensi

*Masuk: 26-01-2022, revisi: 11-03-2022, diterima untuk diterbitkan: 16-07-2022*

---

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh motivasi, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non probabilitas sampel, *convenience sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 Mitra Gojek yang berada di daerah Tangerang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan SmartPLS 3.0. hasil dalam penelitian ini adalah motivasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan stress kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Motivasi, Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect motivation, organizational culture, job stress towards job satisfaction. The sampling method in this study use non probability sampling, convenience sampling. Sample in this research is 100 employees on Partner Gojek in Tangerang. Data collection technique is done by deviding quitioner. Data analysis technique use SmartPLS 3.0. The result of this study is motivation and organizational culture have significant positif on job satisfication, and job stress have not significant negative on job satisfication.*

**Keywords:** *Motivation, Organizational Culture, Job Stress, Job Satisfaction*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Perkembangan zaman pada era globalisasi ini memungkinkan kemajuan pesat dalam penggunaan teknologi, munculnya inovasi-inovasi semakin memudahkan kita dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Salah satu dampak dari perkembangan teknologi ini terlihat jelas dalam sektor transportasi. Sebagai contoh, beberapa tahun lalu, sebelum adanya berbagai macam platform yang menyediakan layanan transportasi yang dapat diakses melalui ponsel pintar, kita harus menelpon perusahaan transportasi dan menunggu pengemudi untuk menjemput kita, atau kita harus pergi keluar untuk mencari transportasi umum terdekat, namun dengan kemajuan teknologi munculah beberapa alternatif yang dapat memberikan kemudahan bagi kita dalam memilih sarana transportasi yang kita inginkan hanya melalui ponsel. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik dalam suatu perusahaan kecil maupun perusahaan besar.

Untuk menciptakan sistem perusahaan yang baik, maka perusahaan perlu melakukan pemeliharaan terhadap sumber daya manusia yang baik melalui kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Kepuasan kerja di suatu perusahaan sangat penting karena menyangkut semua

karyawan dalam perusahaan. Kepuasan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi karyawan yang nyaman dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan Kerja merupakan salah satu elemen yang penting dalam organisasi (Hariandja, 2009).

Untuk meningkatkan kepuasan karyawan, pemimpin perlu memerhatikan berbagai hal. Salah satunya adalah budaya organisasi. Menurut Stanley dan Ie (2019), budaya organisasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Robbins dan Judge, 2015), terdapat dua tipe budaya organisasi yaitu *dominant culture* dan *subculture*. *Dominant culture* merupakan nilai inti yang dianut mayoritas anggota organisasi yang membedakan bentuk kepribadian antar organisasi, sedangkan *subculture* merupakan nilai yang berkembang dalam organisasi berdasarkan ruang lingkup karyawan atau departemen masing-masing. Menurut Stanley dan Ie (2019), budaya organisasi merupakan sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang menentukan bagaimana karyawan bersikap.

Sedangkan motivasi menurut Franaedy dan Kadang (2020) merupakan dorongan yang berasal baik dari dalam seseorang maupun yang berasal dari luar yang menggerakkan seseorang melaksanakan pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan oleh perusahaan. Nurhaiyati dan Tresani (2020) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Atasan yang baik dapat memberikan dukungan dan pujian terhadap karyawan yang bekerja dengan baik dan benar, memotivasi karyawannya yang sedang menghadapi masalah agar bisa bekerja lebih baik.

Selain budaya organisasi dan motivasi, stres kerja juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2017, h. 597) “Stress kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.” Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa stress dipicu oleh tekanan yang muncul dari dalam diri sendiri maupun kondisi eksternal seperti lingkungan kerja dan organisasi terkait. Mangkunegara (2017, h. 92-108) juga menyatakan “Stress merupakan suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis” Disini dapat diketahui bahwa stress dibedakan menjadi dua kategori. Stress fisik pada umumnya timbul karena tubuh sudah tidak mampu menanggung beban pekerjaan yang diberikan sedangkan stress psikologis umumnya terjadi karena tekanan yang muncul akibat beban kerja yang diberikan melebihi kemampuannya yang pada akhirnya menimbulkan tekanan yang membuat pikiran menjadi terganggu.

Kepuasan kerja menurut Afandi (2018) adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan kepuasan kerja Menurut Hamsinah, *et al.* (2017) merupakan keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Menurut Robbins (diterjemahkan oleh Wibowo, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Untuk memenuhi sumber daya manusia yang berkualitas di PT. WINDU SATRIA SENTOSA, seorang manajer harus dapat memberikan gambaran gaya kepemimpinan yang baik dan harus dapat menjaga hubungan baik dengan karyawannya serta memberikan motivasi agar selalu optimis bahwa dapat mengerjakan tugas dengan hasil yang maksimal. Pemimpin mengarahkan agar karyawan mengerjakan tugas tersebut dengan semestinya, selain itu memerhatikan perilaku karyawan dan memberikan kompensasi agar terciptanya kepuasan kerja yang baik.

### Kajian teori

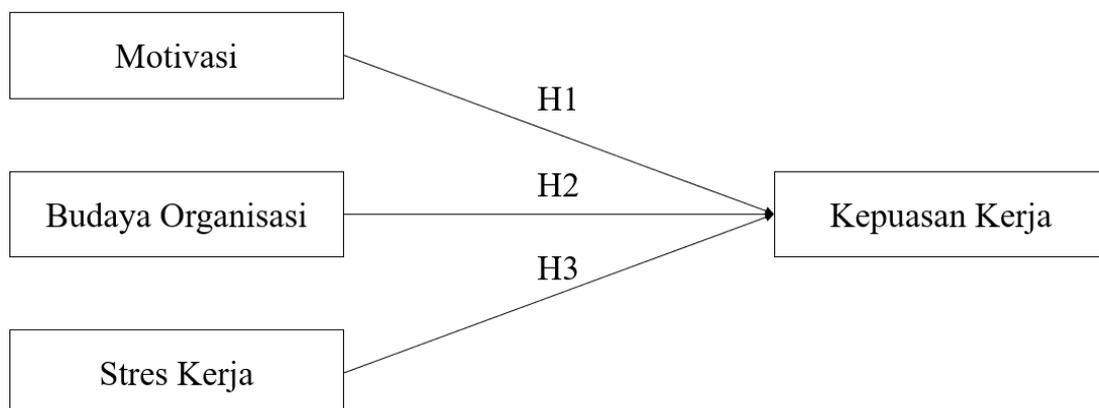
Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam sistem perusahaan, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka sistem perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang berusaha mencari karyawan berprestasi tinggi.

*“Motivation is the willingness to make every effort to achieve organizational goals conditioned by this effort’s ability to satisfy individual needs.”* (Robbins & Timothy, 2009, h. 166) Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dalam diri seseorang yang dilakukan untuk memenuhi suatu kebutuhan. Dorongan tersebut bersifat mendesak dan harus dipenuhi untuk mencapai kepuasan bagi individu tersebut.

Menurut (Robbins dan Coulter, 2012) budaya organisasi sebagai nilai, prinsip, tradisi, dan cara kerja yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Stress kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, organisasi dan pada diri seseorang (Robbins dan Judge, 2017). Sementara kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2008) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memerhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kepuasan kerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus memerhatikan apa yang harus dilakukan agar karyawan mau terlibat dan termotivasi sehingga ia merasa puas dengan hasil kerja yang diberikan perusahaan terhadapnya.

Berdasarkan uraian tersebut maka terbentuk kaitan antar variabel dan hipotesis. Model kerangka pemikiran dan hipotesis diuraikan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Berdasarkan definisi variabel dan kerangka pemikiran yang dibahas, dapat ditetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

H2: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

H3: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

## 2. METODE PENELITIAN

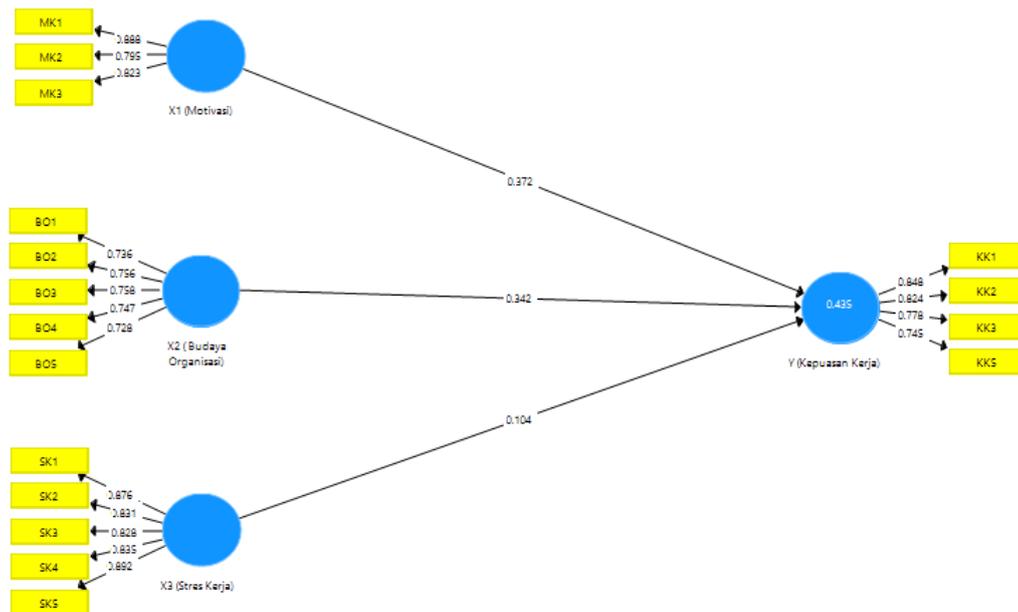
Desain penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian deskriptif. Menurut Aritonang R., dalam Liadi dan Budiono (2019), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang tidak ada variabel yang dimanipulasi atau disebut juga sebagai perlakuan (*treatment*). Dalam penelitian deskriptif terdapat dua jenis desain pengumpulan data, yaitu *cross-sectional design* dan *longitudinal design* (Sekaran dan Bougie, 2016). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *cross-sectional design*. Malholtra dalam Christian dan Darmawan (2019) menyatakan bahwa “desain *cross-sectional* adalah jenis desain penelitian yang melibatkan pengumpulan informasi dari sampel elemen populasi tertentu saja sebanyak satu kali.” Jadi, konsekuensi dari desain penelitian deskriptif jenis *cross sectional* adalah hasil penelitian belum tentu berlaku pada masa yang akan datang, karena studi *cross sectional* dilaksanakan dalam jangka waktu yang relatif singkat.

Teknik pemilihan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *convenience sampling*. Sekaran dan Bougie (2016:247) mendefinisikan *convenience sampling* sebagai “*the collection of information from members of the population who are conveniently available to provide it.*”. Berdasarkan pengertian tersebut, peneliti menggunakan teknik ini karena pengambilan sampel lebih cepat, nyaman, hemat biaya.

Dalam populasi tersebut akan diambil beberapa data yang dapat mewakili sebagian besar dari populasi tersebut untuk diteliti. Data yang mewakili sebagian besar populasi tersebut merupakan sampel untuk diteliti. Menurut Supranto & Limakrisna (2016:57) sampel adalah sebagian elemen dari suatu populasi. Menurut Supranto (2003), jumlah sampel sebanyak 30 responden merupakan persyaratan minimal dalam suatu penelitian, dimana semakin besar sampel akan memberikan hasil yang lebih akurat. Maka dari itu, dalam penelitian ini peneliti akan mengambil sebanyak 100 responden.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel adalah valid dan reliabel. Valid karena seluruh nilai *loading factor* untuk semua butir pernyataan pada setiap atribut lebih besar dari 0,5. Serta berdasarkan nilai AVE untuk tiap variabel lebih besar daripada 0,5 sehingga *discriminant validity* sudah *valid*. Dan dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronbach-alpha* untuk tiap variabel adalah lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan untuk tiap variabel adalah reliabel.



Gambar 2. Hasil analisis *loading factor*

Berdasarkan hasil uji *loading factor* yang telah dilakukan, maka dapat dinyatakan *valid* karena nilai masing-masing indikator di atas lebih dari 0,5.

Tabel 1. Uji-t dan *p-values*

Variabel	Path Coefficients	t-statistics	p-values
Motivasi	0,372	3,089	0,002
Budaya organisasi	0,342	3,006	0,003
Stres Kerja	0,104	0,410	0,825

Untuk pengujian Hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistik dan *p-value* dengan metode *bootstrapping*. Untuk nilai nilai *t-value* digunakan untuk melihat arahnya positif atau negative (diatas 1,9). Untuk Probabilitas, nilai *p-value* dengan alpha 5% adalah kurang dari 0,05. Jadi hipotesis dikatakan signifikan jika nilai *p-value* kurang dari 0,05. (Cohen 1988 dalam Sarstedt, Ringle, & Hair 2017). Untuk mengetahui arah hubungannya positif/negatif menggunakan nilai *path coefficient* (>0).

H1: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis bahwa, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Mitra Gojek di Kota Tangerang. Hal ini karena nilai *P-Coefficient* diatas nol (>0) dan t-statistik diatas 1,9.

H2: Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis bahwa, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja Mitra Gojek di Tangerang. Hal ini karena nilai *P-Coefficient* diatas nol (>0) dan t-statistik diatas 1,9.

H3: Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis bahwa, stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja mitra Gojek di Kota Tangerang. Hal ini karena nilai *p-coefficient* diatas nol (>0) dan t-statistik dibawah 1,9.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan pada 100 Mitra Gojek di Kota Tangerang. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada 3 variabel independen yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu motivasi, budaya organisasi dan stres kerja.

### **Diskusi**

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi, budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan adanya kesadaran dari para karyawan bahwa motivasi, budaya organisasi dan stres kerja itu penting, maka akan menimbulkan rasa semangat bekerja sehingga menumbuhkan rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan serta tumbuh rasa tidak mau mengecewakan atasan maupun perusahaan.

Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan berdampak pada kinerja yang ditunjukkan karyawan tersebut. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan yang lebih baik, karyawan ini juga memiliki sejumlah prestasi dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki arti yang penting bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan, karena dapat menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja.

### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pengujian data dalam penelitian ini, kepuasan kerja pada Mitra Gojek di Kota Tangerang menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan memotivasi karyawan bekerja sangat mempengaruhi kepuasan mitra Gojek. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam budaya perusahaan dirancang oleh perusahaan guna untuk memacu kinerja karyawan agar karyawannya merasa tertantang dalam mencapai target yang telah ditentukan sehingga nanti perusahaan akan memberikan penghargaan, tujuannya adalah agar karyawan merasa puas akan pekerjaan yang telah dikerjakannya. (3) terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Stress yang bersifat positif bermanfaat untuk mendorong seseorang untuk bekerja lebih maksimal sedangkan stress negatif dapat menghambat proses kerja seseorang. Jadi bagi Mitra Gojek Stres kerja bersifat positif karena dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih maksimal lagi dan agar mendapatkan bonus yang lebih banyak.

Keterbatasan dalam penelitian ini dikarenakan: (1) Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas, yaitu motivasi, budaya organisasi dan stres kerja diakibatkan keterbatasan waktu peneliti, (2) Penelitian ini hanya mengambil sampel dengan ruang lingkup Mitra Gojek di Tangerang.

Berdasarkan hasil dan keterbatasan di atas, maka saran yang dapat diberikan untuk melakukan penelitian selanjutnya yaitu dengan menambahkan variabel bebas lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini agar dapat mengetahui meningkatkan kepuasan kerja. Serta dapat mengambil sampel responden pada bagian yang lain. Setelah itu perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan perusahaan, dan melakukan peninjauan kembali mengenai gaji / upah, apabila karyawan melakukan pekerjaan tambahan / lembur maka perusahaan harus menyesuaikan upah yang diberikan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh pemerintah. Sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan

kepuasan kerja. Kemudian, perusahaan disarankan untuk terus menerima ide atau masukkan yang diberikan karyawan dan lebih meningkatkan kerja sama yang baik di dalam tim dengan cara melakukan pekerjaan secara bersama-sama sehingga timbul rasa saling tolong menolong antara pimpinan dan karyawan. Sehingga karyawan lebih termotivasi dalam pekerjaannya dan mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Lalu, perusahaan disarankan untuk terus menjaga kemampuan dalam menempatkan karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian dari seorang karyawan dan lebih sering melakukan komunikasi tentang permasalahan secara terbuka di luar waktu kerja atau pendekatan secara personal untuk membicarakan permasalahan-permasalahan atau keluhan-keluhan karyawan yang terjadi baik di dalam maupun di luar perusahaan, sehingga dapat mengeluarkan suatu solusi yang tepat bagi karyawan dan dapat menguntungkan perusahaan.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 7(198).
- Arieska, P. K., & Herdiani, N. (2018). Pemilihan Teknik sampling Berdasarkan Perhitungan Efisiensi Relatif, 6(2), 166-171.
- Dalluay, D. S., & Jalagat, D. C. (2016). Impacts of Leadership Style Effectiveness of Managers and Department Heads to Employees' Job Satisfaction and Performance on Selected Small-Scale Businesses in Cavite, Philippines, 2(2).
- Franedy dan Kadang, C. D. (2020) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 700-706.
- Hariandja, Marihot T.E, (2009). *Manajemen sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, H. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi aksara.
- Liadi, F. N., & Budiono, H. (2019). Pengaruh dukungan pendidikan, sikap dan efikasi diri terhadap intensi kewirausahaan pada mahasiswa semester satu. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(3), 447-455.
- Lin, C.-Y. & Huang, C. K. (2020). Employee Turnover Intentions And Job Performance From A Planned Change: The Effects Of An Organizational Learning Culture And Job Satisfaction, 4(8). <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0281>
- Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadi. Vol.3, No.1. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i1.6573>
- Mangkunagara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Nurhaiyati, N., & Tresani, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Importir Alat Berat PT XYZ di Jakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 179-183.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Samudra Ekonomi dan Bisnis* Vol.10 No.1.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2016). The Effect of Work Environment, Leadership Style, Culture organizational Towards Jobs satisfaction and its implication Towards Employee Performance In Parador Hotels and Resort Indonesia. *Emerlad Insight*, Vol. 50 1337-1358.
- Primasheila, D., Hanafi, A., & Bakri, A. S. (2017, April ). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. Vol. 14. No. 1. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i1.5286>

- Robbins, S. P. dan Judge, T.A. (2015). *Perilaku organisasi*. Edisi keenambelas. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S. P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi (Vol. 5)*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Manajemen*. New jersey.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook of Market Research*, 1-40. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8\\_15-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1).
- Sasuswe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Jobs Satisfaction And Employee Productivity At PT. Air Manado. Vol. 6, 2408-2417. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21009>
- Stanley dan Ie, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. XYZ Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(3), 578-584.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.