
Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja

Ni Komang Setiawati⁽¹⁾

IA Mashyuni⁽²⁾

^{(1),(2)}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
email: nikomangsetiawati15@gmail.com

ABSTRACT

Job satisfaction is an individual thing because each individual will have a different level of satisfaction according to the values that apply to each individual. In building employee job satisfaction is influenced by several factors such as organizational culture and work environment. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and work environment on job satisfaction. The location of this research is at the Ubung Kaja Village Office. Questionnaires that have been tested for validity and reliability are given to 49 respondents who are employees of the Ubung Kaja Village Office. The data analysis technique used in this research is Multiple Linear Regression. Based on the results of the study, it can be seen that organizational culture has a significant positive effect on job satisfaction, and the work environment has a significant positive effect on job satisfaction. The advice that can be given to this researcher is that the Ubung Kaja Village Office should guide employees, repair or renew work facilities that are not able to support the course of work, always provide a comfortable work environment and appropriate compensation so that employees have high loyalty.

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

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu. Dalam membangun kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Lokasi penelitian ini di Kantor Desa Ubung Kaja. Kuisisioner yang sudah di uji validitas dan reabilitas diberikan kepada 49 responden yang merupakan pegawai Kantor Desa Ubung Kaja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, serta lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Saran yang dapat diberikan pada peneliti ini adalah Kantor Desa Ubung Kaja hendaknya membimbing pegawai, memperbaiki atau memperbaharui fasilitas kerja yang tidak mampu mendukung jalannya pekerjaan, selalu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kompensasi yang sesuai agar pegawai memiliki loyalitas yang tinggi.

Kata kunci: *budaya organisasi; lingkungan kerja; kepuasan kerja*

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Salah satu faktor berhasilnya perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu. Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Afandi, 2018:73). Menurut Handoko (2014:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Budaya organisasi menjadi sebuah tuntunan bagi setiap perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang pada akhirnya menghasilkan secara intelektual maupun softskill yang dimiliki. Tujuan dari penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi memenuhi dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan (Mangkunegara, 2005:114). Suatu organisasi juga mempunyai kepribadian yang disebut sebagai budaya. Robbins & Coulter (2007:62) mendefinisikan budaya sebagai cara anggota organisasi bertindak antar sesama anggota organisasi maupun pihak luar yang sebagian besar ditentukan oleh kesamaan nilai, makna, dan keyakinan. Diputra & Riana (2014) budaya organisasi adalah nilai-nilai keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut.

Kepuasan kerja tidak akan berjalan dengan baik jika tidak adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Kebanyakan pada perusahaan, lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sehat yang dapat dilihat dari rancangan stasiun kerja yang buruk, sehingga menurunkan moral dan produktifitas yang hasilnya berdampak pada etos kerja (Chandrasekar, 2011). Menurut Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik

atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja terdiri atas banyak indikator seperti pencahayaan, temperatur udara (Kresmawan dkk, 2021), dan lainnya yang dapat memberikan suasana nyaman dan kondusif (Dhermawan *et al.*, 2012). Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak positif seperti rasa saling mendukung antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga timbul kepuasan kerja (Putra & Utama, 2017)

Kantor Desa Ubung Kaja beralamat di Jalan Ken Dedes No.7 Ubung Kaja Kecamatan Denpasar Utara Kota Denpasar, dengan jumlah pegawai 48 serta seorang perbekel. Sesuai dengan jabatan dan posisinya, maka perbekel memiliki tugas untuk menyelenggarakan pemerintahan di desa yang terkait dengan kegiatan pemerintahan, pembangunan desa, aktivitas kemasyarakatan, menyelenggarakan kegiatan pembinaan ketentraman dan metertiban, serta melaksanakan kegiatan pelayanan kepada masyarakat desa sesuai dengan tugas pokok dan fungsi demi terwujudnya pemerintahan desa yang efektif dan efisien, serta tersampainya pelayanan kepada masyarakat. Tingkat absensi pegawai Kantor Desa Ubung Kaja di Denpasar pada tahun 2019 cenderung tinggi dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata 4,96 %. Menurut Mudiarta dalam Kumarawati *et al.*, (2017) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3 persen, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Kondisi ini mengindikasikan masih rendahnya kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Ubung Kaja di Denpasar.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Desa Ubung Kaja di Denpasar ini berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja dari pengamatan awal dapat diindikasikan bahwa pegawai berada dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, masih ada keluhan dari para pegawai mengenai kondisi ruangan tempat kerja yang kurang nyaman karena lingkungan fisik yang masih direnovasi menyebabkan suasana kerja kurang baik sehingga para pegawai masih merasa tidak betah dan kurang puas dengan kinerjanya. Masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu masih ada pegawai yang belum memahami budaya organisasi yang di terapkan di kantor yang ditunjukkan dengan kurangnya etika kerja dan sikap pegawai ketika melakukan pekerjaan, kemudian juga ditemukan adanya pegawai yang kurang detail dalam bekerja, hingga melakukan hal-hal yang berisiko, serta bertindak tidak sesuai aturan kerja yang ada..

Penelitian yang dilakukan oleh Agustini (2018) pada sektor usaha kesehatan membuktikan perusahaan yang meningkatkan budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Di sektor perbankan, Masyithah *et al.*, (2018) juga melaporkan temuan serupa yaitu peningkatan budaya organisasi akan diikuti dengan

peningkatan kepuasan kerja secara signifikan. Pada sektor pendidikan, penelitian oleh Niam & Syah (2019) membuktikan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Putra *et al.*, (2019), serta Suparta & Ardana (2019), Baribin & Saputri (2020), Stanley & Ie (2019), Permadi & Suana (2017), Saripuddin (2015) dan Sekarini (2017) juga membuktikan peningkatan budaya organisasi akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja secara signifikan.

H1 : budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

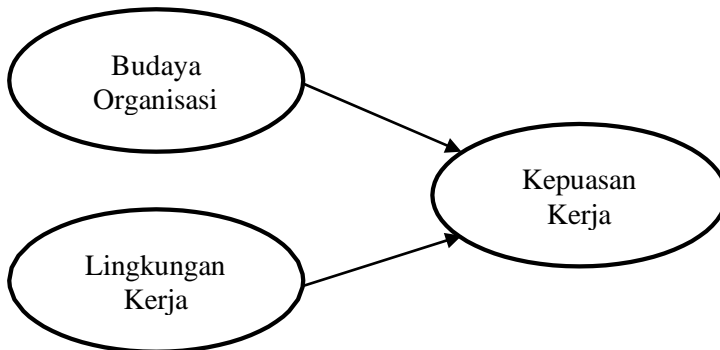
Peningkatan lingkungan kerja terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Aruan & Fakhri, 2015). Perusahaan yang meningkatkan lingkungan kerja sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja maka akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja (Murtafia & Suryalena, 2015). Dari sektor bisnis pariwisata Saputra & Sudharma (2017) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Sudana & Supartha (2015) membuktikan apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan ikut meningkat dengan signifikan. Temuan lainnya dilaporkan oleh Baribin & Saputri (2020), Stanley & Ie (2019), Permadi & Suana (2017), Saripuddin (2015) dan Sekarini (2017) yang juga membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang artinya menguji hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini menguji pengaruh variabel bebas (budaya organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Ubung Kaja yang beralamat di Jalan Ken Dedes No. 7 Ubung Kaja Kecamatan Denpasar Utara Kota Denpasar Provinsi Bali. Penelitian dilakukan di tempat ini dengan alasan dan pertimbangan bahwa Kantor Desa merupakan kantor pemerintah yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat, yang bertanggung jawab dalam menertibkan keperdataan bagi penduduk setempat. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan Kantor Desa Ubung Kaja Denpasar yang berjumlah 49 orang dengan menggunakan metode sensus sehingga artinya seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden penelitian. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kepada responden sehingga kemudian dilanjutkan dengan uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel maka selanjutnya

dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Langkah terakhir adalah melakukan uji hipotesis dengan analisis regresi linear berganda. Kerangka konsep penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap seluruh variabel penelitian yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Dari Tabel 1, maka dinyatakan hasil uji validitas menunjukkan nilai koefisien korelasi masing-masing *item* pernyataan lebih dari 0,30 sehingga instrumen dinyatakan valid yang artinya sah digunakan sebagai alat ukur. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel yang artinya dapat diandalkan sebagai alat ukur.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien Korelasi	Ket.	<i>Cronbach's alpha</i>	Ket.
Budaya organisasi	No. 1 - 7			0,933	
Lingkungan Kerja	No. 8 - 11	>0,30	Valid	0,854	Reliabel
Kepuasan kerja	No. 12 - 17			0,935	

Sumber: data diolah (2021)

Dari hasil pendistribusian kuisioner kepada 49 orang responden maka diperoleh karakteristik responden yang terdiri atas kriteria jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja yang ditampilkan pada Tabel 2. Berdasarkan jenis kelamin dapat dinyatakan bahwa responden lebih banyak adalah laki - laki yaitu sebanyak 25 orang dengan persentase 51% sedangkan perempuan sebanyak 24 orang dengan persentase 49%. Berdasarkan usia dapat dinyatakan bahwa responden terbanyak berusia >40-50 tahun sebanyak 19 orang atau 38,8% dan paling sedikit pada responden dengan usia berusia >50 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 10,2%. Berdasarkan pendidikan dapat dinyatakan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan, didominasi oleh responden dengan pendidikan SMA/Sederajat

yaitu sebanyak 25 orang atau 51% dan paling sedikit pada responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 10 orang dengan persentase 20,4%. Berdasarkan lama bekerja dapat dinyatakan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, didominasi oleh responden dengan lama bekerja diatas 10 Tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 40,8% dan paling sedikit pada responden dengan lama bekerja dibawah 5 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 26,5%.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kriteria	Pilihan	Jumlah	
		(Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	51
	Perempuan	24	49
	Total	49	100
Usia	> 20-25 tahun	10	20,4
	>25-40 tahun	15	30,6
	>40-50 tahun	19	38,8
	>50 tahun	5	10,2
	Total	49	100
Pendidikan	SMA/Sderajat	25	51
	Diploma	10	20,4
	S1	14	28,6
	Total	49	100
Lama bekerja	Dibawah 5 tahun	13	26,5
	5- 10 Tahun	16	32,7
	Diatas 10 Tahun	20	40,8
	Total	49	100

Sumber: data diolah (2021)

Hasil uji asumsi klasik yang ditampilkan pada Tabel 3 menunjukkan data telah berdistribusi normal yang dibuktikan nilai *Asymp.Sig(2-tailed)* $0,796 < 0,05$ sehingga syarat normalitas data telah terpenuhi. Model regresi juga tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yang ditunjukkan dengan nilai *Tolerance* masing-masing variabel bebas lebih besar 0,1 atau 10% dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Model regresi juga tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas dengan nilai Sig. Lebih dari 0,05 sebagai syarat minimal uji heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	<i>Asymp.Sig(2-tailed)</i>	<i>Tolerance</i>	VIF	Sig
Budaya organisasi	0,796	0.541	1.847	0.194
Lingkungan Kerja		0.541	1.847	0.642

Sumber: data diolah (2021)

Nilai *R square* yang ditampilkan pada Tabel 4 menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan nilai *R square* maka diketahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 54,4% ($0,544 \times 100\%$), sedangkan sisanya sebesar 45,6% kepuasan kerja disebabkan atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	0.544	0.524	3.303

Sumber: data diolah (2021)

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui kehandalan variabel bebas yang digunakan untuk menjelaskan kinerja variabel terikat. Berdasarkan hasil uji kelayakan model pada Tabel 5 maka diketahui $F_{hitung} (25,415) > F_{tabel} (3,20)$ dengan nilai $Sig (0,000) < \alpha (0,05)$ sehingga dapat dikemukakan model regresi yang diajukan telah memenuhi syarat kelayakan model. Artinya variabel bebas yang digunakan yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat diandalkan untuk menjelaskan kinerja variabel terikat yaitu kepuasan kerja atau dengan kata lain variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.162	2	299.081	27.415	.000 ^b
	Residual	501.838	46	10.91		
	Total	1100	48			

Sumber: data diolah (2021)

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui persamaan regresinya menjadi $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 0,672 + 0,349 X_1 + 0,752 X_2$. Nilai konstanta sebesar 0,672 berarti apabila variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja akan sebesar konstan 0,672. Koefisien regresi dari Budaya Organisasi sebesar 0,349 berarti setiap terjadi kenaikan budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,349 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami

perubahan. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,752 menunjukkan apabila terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,752 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.672	2.742		0.245	0.808
1 Budaya organisasi	0.349	0.123	0.385	2.843	0.007
Lingkungan kerja	0.752	0.242	0.420	3.105	0.003

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 6 maka dapat dikemukakan hasil uji hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai koefisien regresi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,349 (positif) dengan t hitung (2,843) > t tabel (2,012) dan Sig (0,007) < α (0,05) sehingga dapat dinyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja atau dengan kata lain H1 diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Damayanti & Ismiyati (2020), Tetuko (2012), Agustini (2018), Masyithah *et al.*, (2018), Niam & Syah (2019), Putra *et al.*, (2019), serta Suparta & Ardana (2019), Baribin & Saputri (2020), Stanley & Ie (2019), Permadi & Suana (2017), Saripuddin (2015) dan Sekarini (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Nilai koefisien pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,752 (positif) dengan t hitung (3,105) > t tabel (2,012) dan nilai Sig (0,000) < α (0,05) sehingga dapat dinyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja atau dengan kata lain H2 diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Baribin & Saputri (2020), Stanley & Ie (2019), Permadi & Suana (2017), Saripuddin (2015) dan Sekarini (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Simpulan

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja Kantor Desa Ubung Kaja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja Kantor Desa Ubung Kaja. Saran yang dapat diberikan antara lain Kantor Desa Ubung Kaja hendaknya membimbing pegawai, agar pegawai lebih cermat dalam bekerja, memperbaiki atau memperbaharui fasilitas kerja yang tidak mampu mendukung jalannya pekerjaan, dan selalu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kompensasi yang sesuai agar pegawai memiliki loyalitas yang tinggi. Untuk penelitian berikutnya disarankan agar meneliti variabel lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti kompensasi finansial dan motivasi kerja. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh Kantor Desa Ubung Kaja untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *“Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator.”* Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Agustini, I. G. A. A. (2018). “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan PT. Erha Clinic Indonesia.” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(12), 2493–2508.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia.” *Modus*, 27(2), 141–162.
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11(1), 46–61.
- Chandrasekar, K. (2011). “Workplace Environment and Its Impact on Organizational Performance in Public Sector Organizational.” *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1).
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru.” *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.” *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Diputra, I. B. G. S., & Riana, I. G. (2014). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali.” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(5), 276–288.
- Handoko, T. H. (2014). *“Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia.”* Yogyakarta :

BPFE.

- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Kumarawati, R., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 63–75.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *“Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan.”* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). “Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh.” *SIMEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 9(1), 50–59.
- Murtafia, I., & Suryalena, S. (2015). “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan).” *JOM FISIP*, 2(2), 1–15.
- Niam, J., & Syah, T. Y. R. (2019). “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan.” *Jurnal OPSI*, 12(2), 89–95.
- Permadi, I. M. Y., & Suana, I. W. (2017). “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *E- Jurnal Manajemen*, 6(1), 521–549.
- Putra, I. D. G. D., & Utama, I. W. M. (2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak.” *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–5143.
- Putra, R., Nyoto, N., Suyono, S., & Wulandari, E. (2019). “The Effect Of Motivation, Training, Organizational Culture, And Organizational Commitment On Work Satisfaction And Performance Of Teachers At Smk Negeri Pekanbaru.” *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328–343.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *“Manajemen.”* Edisi Kedelapan. Penerbit PT Indeks, Jakarta.
- Saputra, I. D. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). “Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *E- Jurnal Manajemen Unud*, 6(2), 1030–1054.
- Saripuddin, J. (2015). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.” *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara*, 3(2), 1–20.
- Sekarini, T. (2017). “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis.” *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu*

Administrasi Negara, 4(2), 331–339.

- Soetjipto, B. W. (2008). *“Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Yogyakarta: Amara Book.
- Stanley, S., & 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.
- Sudana, I. W., & Supartha, W. G. (2015). “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani.” *E-Jurnal Manajemen Unud*2, 4(7), 1865–1882.
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero.” *E- Jurnal Manajemen*, 8(6), 3446–3472.
- Tetuko, B. (2012). “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan.” *Urnal Educational Management*, 1(2), 131–133.