

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Surya Kembar di Gianyar

I Gusti Ayu Yurika Dewi ⁽¹⁾

Ni Wayan Wina Premayani ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: igayurikaad@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational culture on job satisfaction, to determine the influence of organizational culture and job satisfaction partially on semangat kerjæ and to find out the indirect influence of organizational culture on semangat kerjæ through job satisfaction. The location of this study is in PT. Twin Solar in Gianyar. The sample in the study was 40 respondents. The research method used is quantitative. The data analysis techniques used in this study are Validity Test, Reability Test, and Sobel Test. Based on the results of the study, it can be seen that organizational culture has a positive and significant effect on semangat kerjæ, organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on semangat kerjæ and organizational culture indirectly affects semangat kerjæ through job satisfaction. The advice that researchers can give is PT. Surya Kembar in Gianyar is expected to make compensation policies that are in accordance with the duties or positions of employees, increase the amount of salary given and provide incentives to employees who are able to achieve targets.

Keywords: *Organizational Culture ; Job Satisfaction ; Morale*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap semangat kerja serta untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja. Lokasi penelitian ini di PT. Surya Kembar di Gianyar. Sampel dalam penelitian 40 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, dan Uji Sobel. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah PT. Surya Kembar di Gianyar diharapkan membuat kebijakan kompensasi yang sesuai dengan tugas atau jabatan karyawan, meningkatkan jumlah gaji yang diberikan dan memberikan insentif kepada karyawan yang mampu mencapai target.

Kata kunci: *Budaya Organisasi ; Kepuasan Kerja ; Semangat Kerja*

Pendahuluan

Dengan semakin ketatnya persaingan di era globalisasi saat ini, sangat diperlukan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi berdampak positif bagi perusahaan. Menurut Murdan (2012), semangat kerjaitas adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau kelompok orang untuk bekerja sama secara aktif, teliti, disiplin dan penuh tanggung jawab, yang mengandung arti kesukarelaan dan kesediaan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana perusahaan mencapai semangat kerja karyawannya. Sementara itu, Hendri (2010) menunjukkan bahwa semangat kerjaitas adalah sikap mental individu dan kelompok yang menunjukkan kesungguhan mereka dalam bekerja dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Semangat kerja karyawan dapat dicapai ketika kepuasan karyawan terpenuhi secara memadai. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena karyawan merupakan faktor utama yang menentukan berhasil tidaknya suatu operasi organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yang mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dan berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan (Damayanti et al., 2018). Priansa menjelaskan (2014:291) Kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pemikiran tentang bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya.

Seiring dengan kepuasan kerja, budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi sangat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat anggota organisasi (Jauhari, 2015). Budaya organisasi dapat diartikan sebagai peluang untuk membangun sumber daya manusia dengan mengubah sikap dan perilaku yang diharapkan mampu beradaptasi dengan tantangan. Budaya organisasi mengacu pada bagaimana karyawan memandang karakteristik budaya organisasi, bukan apakah karyawan menyukainya atau tidak. Diharapkan dengan adanya budaya organisasi yang berbeda sesuai dengan sifat perusahaan akan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya. Oleh karena itu, budaya organisasi yang berfungsi dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Manik dan Megawati (2019) memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2020) memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Namun hasil yang berbeda diperoleh dalam penelitian Himawan (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap

semangat kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suparta dan Ardana (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT. Surya Kembar sebagai perusahaan yang sedang berkembang, tentunya sangat membutuhkan kinerja yang baik dari semua karyawan. Para karyawan dituntut untuk memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan. Namun dari observasi awal yang dilakukan, terdapat permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini terkait dengan semangat kerja karyawannya yang ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang tidak stabil setiap bulannya. Tingkat absensi karyawan pada PT. Surya Kembar tahun 2021 sangat tidak stabil dimana tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan November tercatat sebesar 3,17 % hal tersebut terjadi disebabkan karena banyaknya karyawan yang cuti melebihi aturan seharusnya pada bulan November tersebut. Hasil observasi awal yang dilakukan pada karyawan PT. Surya Kembar di Gianyar ditemukan kondisi dimana banyak karyawan yang mengeluh karena sikap pemimpin yang kurang perhatian terhadap karyawan. Selain itu, pemimpin pada perusahaan ini sering menunjukkan sikap yang acuh tak acuh. Dimana tugas pemimpin di dalam suatu organisasi seharusnya membantu memotivasi dan mendorong karyawannya agar memiliki semangat dalam bekerja. Namun pada perusahaan ini yang terjadi malahan sebaliknya, sikap pemimpin yang acuh tak acuh ditunjukkan dengan tidak memberikan motivasi maupun inspirasi terhadap karyawan. Selain itu, tingginya tingkat absensi karyawan pada PT. Surya Kembar di Gianyar pada bulan November tahun 2021 juga disebabkan karena tidak adanya pemberian bonus untuk karyawan oleh perusahaan sehingga hal tersebut diyakini mempengaruhi semangat kerja karyawan pada perusahaan ini. Tidak adanya pemberian bonus untuk karyawan disebabkan karena kondisi perusahaan saat itu sedang tidak stabil. Karena hal tersebut diyakini menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan sehingga tingkat absensi menjadi tinggi dan berdampak pada semangat kerja karyawan yang semakin menurun.

Angka *turnover* karyawan pada PT. Surya Kembar di Gianyar dalam tiga tahun terakhir mengalami peningkatan. Dimana peningkatan paling tinggi terjadi pada tahun 2021 yaitu sebesar 10,52%. Hal tersebut terjadi karena kurangnya perhatian yang diberikan pemimpin terhadap karyawan pada perusahaan ini. Sehingga banyak karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan ini karena merasa tidak nyaman. Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan pada suatu perusahaan (Putra, 2012:72). Dengan meningkatnya angka *turnover* diyakini bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan kepuasan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hasil pra – *survey* kepuasan kerja dimana terdapat 40% karyawan yang merasa puas bekerja pada PT. Surya

Kembar dengan alasan karena pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan minat/keterampilan dari karyawan itu sendiri. Sedangkan terlihat dari hasil persentase pada tabel yang menunjukkan bahwa sebanyak 60% karyawan merasa kurang puas bekerja pada perusahaan ini.

Selain itu terdapat hubungan yang kurang baik dan kurang harmonis antar bagian pada perusahaan ini yang disebabkan karena kurangnya komunikasi antara satu sama lain. Kurangnya komunikasi yang disebabkan oleh perbedaan departemen menimbulkan ketidakpuasan atau rasa tidak nyaman yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Selain permasalahan promosi jabatan dan rekan kerja, banyak karyawan yang mengeluh karna jumlah bonus yang diberikan belum sesuai harapan. Selanjutnya permasalahan lain yang terjadi pada PT. surya Kembar, dimana masih terdapat karyawan yang belum memahami budaya yang diterapkan oleh perusahaan, kurangnya kesadaran terhadap budaya organisasi yang terlihat dari sikap dan perilaku yang kurang patuh dengan aturan yang berlaku. Banyaknya karyawan yang sering datang terlambat dan tidak mematuhi budaya kerja yang diterapkan perusahaan sehingga hal tersebut membudaya juga bagi karyawan lain.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi adalah tempat dilaksanakannya suatu penelitian. Adapun lokasi dalam penelitian ini yaitu pada PT. Surya Kembar yang terletak di Jl. Cempaka, Banjar Kumbuh, Mas Ubud, Gianyar Bali. Adapun Objek dari penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X) Kepuasan Kerja (M) dan Semangat Kerja (Y). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Surya Kembar sebanyak 40 orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel secara jenuh. Penelitian ini menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Surya Kembar di Gianyar.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas didapatkan nilai koefisien korelasi budaya organisasi, kepuasan kerja dan semangat kerja memiliki nilai lebih besar dari 0,30 maka disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memnuhi syarat validitas data. Hasil Uji Reliabilitas didapatkan bahwa seluruh pernyataan dalam seluruh variabel memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Jalur

Tabel 1. Hasil Analisis Struktur 1

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t hitung	Sig. uji t
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	3,807	3,540		1,075	0,289
Budaya organisasi	0,597	0,069	0,814	8,634	0,000
R Square: 0,662					

Sumber : Data diolah, (2023)

Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,597 yang bernilai positif dan nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square) sebesar 0,662 mempunyai arti bahwa sebesar 66,2% variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh variasi budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar (100% - 66,2%) = 33,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Tabel 2. Hasil Analisis Struktur 2

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t hitung	Sig. uji t
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	8,181	3,878		2,109	0,042
Budaya organisasi	0,281	0,128	0,303	2,188	0,035
Kepuasan kerja	0,769	0,175	0,608	4,393	0,000
R Square: 0,761					

Sumber : Data diolah (2023)

Hal ini bahwa secara parsial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel semangat kerja. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,761 atau 76,1% yang bernilai positif dengan nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05.

Menguji nilai koefisien determinasi (R^2) dan variabel error (e)

Berdasarkan perhitungan pengaruh error (Pe_1), didapatkan hasil pengaruh error (Pe_1) sebesar 0,581 dan pengaruh error (Pe_2) sebesar 0,488. Nilai determinasi total sebesar 0,920 mempunyai arti bahwa sebesar 98% variasi semangat kerja dipengaruhi oleh variasi budaya organisasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar (100 - 92) = 8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,035 dan nilai t hitung sebesar 2,188. Nilai t hitung $2,188 > 2,026$ dan

signifikansi $0,035 < 0,05$, hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 8,634. Nilai t hitung $8,634 > 2,026$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 4,393. Nilai t hitung $4,393 > 2,026$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Perhitungan Koefisien Jalur Secara Tidak Langsung

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai z dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$Z = \frac{b_1 b_3}{S_{b_1 b_3}}$$

$$Z = \frac{(0,597)(0,769)}{0,117}$$

$$Z = 3,923$$

Karena bilangan Z adalah $3,923 > 1,96$. Artinya kepuasan kerja merupakan variabel yang memediasi semangat kerja budaya organisasi, atau dengan kata lain budaya organisasi mempengaruhi semangat kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja PT. Surya Kembar di Gianyar

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan dapat dilihat bahwa koefisien regresi pengaruh semangat kerja budaya diberikan nilai t-score sebesar 2,188 dan signifikansi sebesar 0,035 dibandingkan dengan nilai t-score. $2,188 > 2,026$ dan signifikansi $0,035 < 0,05$, dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya dalam beberapa hal budaya organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y). Artinya semakin baik budaya organisasi diterapkan maka semakin tinggi pula semangat kerja PT. Surya Kembar di Gianyar.

Budaya organisasi diukur dalam penelitian ini dengan menggunakan indikator pendekatan inovatif, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, stabilitas, yang diubah menjadi pernyataan yang dirasakan oleh responden sebanyak empat belas pernyataan, yang rata-ratanya adalah 3.55 . Dari uraian tanggapan responden diketahui bahwa pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi 4,03 dan pengaruh terbesar pada variabel budaya organisasi “PT. Surya Kembar menyesuaikan sifat pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Ini sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan karena mereka bekerja dengan kemampuan terbaiknya.” Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Manik dan Megawat (2019), Wulandar (2020) dan Sudana et al. (2021). dimana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Surya Kembar di Gianyar

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan terlihat bahwa koefisien regresi pengaruh budaya terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t sebesar 8,634 dan signifikansi sebesar 0,000 dibandingkan dengan nilai t tersebut. $8,634 > 2,026$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya secara parsial budaya organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (M). Artinya semakin baik budaya organisasi diterapkan maka kepuasan kerja di PT. Matahari Kembar di Gianyar. Budaya organisasi diukur dalam penelitian ini dengan menggunakan indikator pendekatan inovatif, Perhatian terhadap detail, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Agresivitas, Stabilitas, yang ditransformasikan menjadi total sepuluh pernyataan yang dirasakan oleh responden, rata-ratanya adalah 3,55. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Suparta dan Ardana (2019), Primasheila et al. (2017) dan Wahab (2021), menurutnya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja PT. Surya Kembar di Gianyar

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa koefisien regresi semangat kerja effect of job satisfaction memiliki nilai t sebesar 4,393 dan signifikansi sebesar 0,000 dibandingkan nilai t tersebut. Hitung $4,393 > 2,026$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka di daerah terlarang H_0 . Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya dalam beberapa hal kepuasan kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y). Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula semangat kerja PT. Surya Kembar di Gianyar. Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur dengan gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, sikap manajemen dan sikap rekan kerja. Yang diterjemahkan ke dalam sepuluh pernyataan yang dirasakan oleh responden. Responden mengalami pernyataan dengan nilai rata-rata 3,35. Dari

uraian jawaban responden diketahui bahwa pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi 3,95 dan pengaruh terbesar terhadap variabel kepuasan kerja adalah “Saya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian saya”. Tentunya hal ini sangat penting untuk mencapai kepuasan kerja karyawan di perusahaan, karena pencapaian kepuasan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Darmawan, et al., (2022) dan Hakim, et al., (2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berperan sebagai variabel mediasi terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai Z hitung sebesar 3,923 dibandingkan dengan nilai Z hitung sebesar $3,923 > 1,96$ yaitu itu berada di area terbatas H_0 . Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya kepuasan kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja, atau dengan kata lain budaya organisasi secara tidak langsung mempengaruhi semangat kerja melalui kepuasan kerja. Artinya semakin baik didukung budaya organisasi dan kepuasan kerja maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan PT. Surya Kembar di Gianyar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Prijatna dan Cahyaningrum (2019) bahwa budaya organisasi mempengaruhi semangat kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Simpulan

Hasil kesimpulan dalam penelitian ini yaitu 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. 4) Budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja. Saran yang mampu diberikan peneliti yaitu PT. Surya Kembar di Gianyar diharapkan membuat kebijakan kompensasi yang sesuai dengan tugas atau jabatan karyawan.

Daftar Pustaka

- Adrianus Wanggol, A. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Vol. 4, No. 2*, 166-177.
- Al Hakim, W. U. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara Vol. 15, No. 1*, 54-61.
- Alfan Madjidu, I. U. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol.5, No. 1*, 444-462.

-
- Arif Burhan, A. P. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang. *Diponegoro Journal Of Sosial And Politic*, 1-9.
- Daniel Alexander Chandra, R. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri. *Agora Vol. 6, No. 1*.
- Debitri Primasheila, A. H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Vol. XIV, No. 1*, 25-32.
- Esty Pudy Astuti, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sentosaraya Abadi Mas. *Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen- Aceh Vol. XI, No. 1*, 19-28.
- I Wayan Sudana, I. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPR Angsa Sedanayoga di Batubulan Gianyar. *Vol. 1 (No. 1)*, 38-50.
- I Wayan Suparta, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 6*, 3446-3472.
- Koko Herawan, M. D. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB) Vol. 1 No. 1*, 1-6.
- Marsuki, S. E. (2020). Pengaruh Kemampuan Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Bawaslu Kabupaten Barru. *Vol. 17, No. 2*, 218-228.
- Mustika, A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiksa Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang). *Among Makarti Vol. 6 No. 12*, 88-111.
- Teguh Imam Prajatna, W. C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perum Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Cabang Tarakan). *Jurnal Ekonomika Vol. 10, No. 1*, 71-92.
- William Jesen Wiratama Tong, T. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa. *Agora Vol.10, No.1*.
- Willy Yusnandar, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada PT. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan Vol. 2, No. 1*, 436-449.