

Vol. 3 No. 3 (2023): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i3>

PUBLISHED: 2023-09-28

ARTICLES

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DI MASKAPAI BATIK AIR PADA BANDAR UDARA ABDURAHMAN SALEH MALANG

Ary Subiyantoro , Himawan Agung Nugroho , Anggoro Setyo Mukti

756 – 774

PDF

EVALUASI KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MAGELANG

Widi Astuti, Meidi Syaflan

775 – 795

PDF

ANALISIS IMPLEMENTASI SISTEM MINFORMASI PERSONEL DI AKADEMI MILITER

Iwan Sarwono, Syeh Assery

796 – 808

 PDF

EVALUASI IMPLEMENTASI PENATAUSAHAAN ASET TETAP PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN

Zainal Arifin, Nur Widiastuti

809 – 823

 PDF

PENGARUH HARGA DAN SALURAN DISTRIBUSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN GAS LPG 3 KG PADA PANGKALAN BUMI PELITA ASRI

Nining Purwatiningsih, Yunita Fitri Wahyuningtyas

824 – 838

 PDF

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA PADA LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Studi Kasus Pada Proyek Check Dam Ahuru Kota Ambon

Sitti Rahma Rumadaul, Muhammad Mathori

839 – 857

 PDF

PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, LEVERAGE DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP MANAJEMEN LABA PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2017-2020

Pramesti Kemala Sari, Mudasetia Mudasetia, Achmad Marzuki

858 – 878

 PDF

PENGARUH KOMITE AUDIT DAN KUALITAS AUDIT TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Studi Kasus Pada Perusahaan Food And Beverage Di BEI Periode 2018-2022

Khoirunnisa Cahya Firdarini

879 – 897

 PDF

ANALISIS SISTEM AKUNTANSI PENERIMAAN KAS DAN PENGELUARAN KAS DALAM UPAYA PENINGKATAN EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL

Studi pada Koslo Hotel Yogyakarta

Maria Margaretha Tifany Lebasue, Manendha Maganitri Kundala, Hasanah Setyowati

898 – 914

 PDF

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PERSONIL RESERSE KRIMINAL DALAM MENANGANI PERKARA DI POLRES MAGELANG KOTA

Harry Dwi Purnomo, Sofiati Sofiati, Jazuli Akhmad

915 – 937

 PDF

ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN WARGA BINAAN DI BALAI REHABILITAS TERPADU PENYANDANG DISABILITAS DINAS SOSIAL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (BRTPD DINAS SOSIAL DIY)

Banindaru Sasono Handito, Muhammad Subkhan

938 – 956

 PDF

ANALISIS PREDIKSI KEBANGKRUTAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE ALTMAN Z-SCORE STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN PROPERTY DAN REAL ESTATE YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2012-2021

Welsi Anggraini, Sulastiningsih Sulastiningsih

957 – 971

 PDF

FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KONSUMEN DALAM PEMBELIAN DI DISTRO POLOSANYK

Irvan Yulian Hernandi, Muhammad Awal Satrio Nugroho

972 – 993

 PDF

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Studi Kasus pada Toko Mitra Anda

Vivilia Astuti, Dila Damayanti

994 – 1017

 PDF

PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, UKURAN PERUSAHAAN DAN STRUKTUR ASET TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi Periode 2017-2021

Aris Susanto, Lilik Ambarwati

1018 – 1026



ANALISIS PEMAHAMAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 23 TENTANG PAJAK PENGHASILAN PADA UMKM BEKASI

Achmad Dany, Priyastiwi Priyastiwi

1027 – 1039



PENGARUH PELAPORAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) TERHADAP KINERJA KEUANGAN

Diah Lestari, Zulkifli Zulkifli

1040 – 1059



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI GRHATAMA PUSTAKA YOGYAKARTA

Mia Aprilia, Uswatun Chasanah

1060 – 1078



ANALISIS PENGARUH PROMOSI, HARGA DAN KEPERCAYAAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN DENGAN KEPUASAN KONSUMEN SEBAGAI VARIABLE INTERVENING SHOPEE FOOD DI YOGYAKARTA

Feri Lanandra, Suhartono Suhartono

1079 – 1103



PENGARUH PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD), DANA ALOKASI UMUM (DAU), DANA ALOKASI KHUSUS (DAK), DAN DANA BAGI HASIL (DBH) TERHADAP BELANJA MODAL PADA PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA PERIODE 2017-2020

Abellisa Aulia Devi, Achmad Tjahjono

1104 – 1126



Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617

ISSN 2808-1617



TOOLS

zotero

INDEXING LIST



Support By



VISITORS




Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia

Jl. Lowanu Sorosutan UH VI / 20, Sorosutan,
Kota Yogyakarta, DIY 55162
Email: jrabi@stieww.ac.id

Platform &
workflow by
OJS / PKP

JRABI is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#)



HOME / Editorial Team

Editorial Team

Editor in Chief:



Agung Slamet Prasetyo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Managing Editor:



Beta Asteria

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Sulastiningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Editorial Board:



Mudasetia Hamid

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



John Suprihanto

Universitas Gadjahmada Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Suhartono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Publication and Content Editor:

Isty Murdiani, SE

Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617

ISSN 2808-1617



TOOLS

zotero

INDEXING LIST



Support By



RELAWAN

JURNAL INDONESIA

VISITORS



Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia

Jl. Lowanu Sorosutan UH VI / 20, Sorosutan,
Kota Yogyakarta, DIY 55162

Email: jrabi@stieww.ac.id

JRABI is licensed under a [Creative Commons
Attribution 4.0 International License](#)

Platform &
workflow by
OJS / PKP



THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE'S COMMITMENT WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT GRHATAMA PUSTAKA YOGYAKARTA

Mia Aprilia¹, Uswatun Chasanah²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha
miaaprilial1500@gmail.com¹, uswatun.chasanah31@stieww.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational culture, work environment to employee commitment through job satisfaction as an intervening variable at Grhatama Pustaka Yogyakarta. The method used in this study is the quantitative method, where the data collection uses a questionnaire. The samples in this study amounted to 56 employees of Grhatama Pustaka Yogyakarta. The validity test shows that the statements in this study are valid, while the reliability test using cronbach's alpha is stated to be reliable. The statistical analysis show that : (1) organzational culture has a positive and significant effect on employee job satisfaaction. (2) whe work environment hasn't been proven to have an effect on employee job satisfaction. (3) job satisfaction has a positive and significant effect on employee commitment. (4) organizational culture is declared not to be related to employee commitment. (5) the work environment is stated to have no effect on employee commitment. (6) job satisfaction doesn't significantly mediate the influence between organizational culture and employee commitment.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Employee's Commitment and Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Sejarah terbentuknya Balai Layanan Perpustakaan tidak dapat dipisahkan dengan peresmian gedung Grhatama Pustaka oleh Gubernur DIY Sultan Hamengku Buwono X pada Senin wage, 21 Desember 2015. Grhatama Pustaka merupakan nama Gedung layanan perpustakaan milik Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Nama tersebut diberikan langsung oleh Gubernur DIY untuk perpustakaan yang beralamat di Jalan Janti Banguntapan Bantul. Gedung layanan perpustakaan ini merupakan perpaduan konsep modern dan tradisional. Kemegahan dan berbagai fasilitas mengakomodir kebutuhan masyarakat modern akan kemudahan dan kenyamanan. Filosofi bangunan mencerminkan semangat keistimewaan Jogja serta cita-cita kesempurnaan manusia Jawa sebagai pribadi yang Prakoso, Wulung, Agung dan Wangi melalui pemanfaatan perpustakaan, terdiri dari 3 lantai Grhatama Pustaka menjadi destinasi rekreatif edukatif bagi masyarakat DIY dan sekitarnya.

Organisasi baik yang berorientasi profit maupun non profit selalu berkepentingan dengan berbagai sumber daya yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, salah satunya adalah manusia. Dalam organisasi, dikenal berbagai sumber daya yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, salah satunya adalah manusia. Pegawai dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting, karena merupakan salah satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Secara harfiah, kata organisasi berasal dari bahasa Yunani “*organon*” yang berarti alat atau instrumen. Menurut Siagian (1997) organisasi adalah setiap bentuk perserikatan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal dalam persekutuan yang selalu dapat terhubung antar seseorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seseorang atau orang lain yang disebut bawahan. Menurut Stephen Robbins (1996) organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pegawai dalam sebuah organisasi sudah dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu menerima perhatian yang spesifik. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, pegawai atau orang-orang yang bekerja dalam perusahaan merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci penting untuk meraih kesuksesan dalam bersaing dan mencapai tujuan (Syarifuddin, 2001).

Manajemen sumber daya manusia bukanlah hal yang timbul secara mendadak. Sudah lama sejak manusia hidup berorganisasi dan seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia juga dilakukan. Kebutuhan manusia dalam hidup berorganisasi seperti dalam bidang pemerintahan, dalam perusahaan dibutuhkan satuan kerja khusus untuk mengelola sumber daya manusia. HRM (*Human Resources Management*) dalam perusahaan tanpa peran aktif dari manajer, akan mengalami kesulitan dalam menghadapi tantangan-tantangan sumber daya manusia. *Human Resource Management (HRM) is a series of integrated decisions that from the employment relationship: their quality directly contributes to ability of the organization and the employees to achieve their objectives* (Boudreau, 1997:2). Menurut Mondy (2008) (MSDM) adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Tujuan organisasi memastikan bahwa MSDM berkontribusi pada efektivitas organisasi. Departemen SDM membantu para manajer untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam hal ini para manajer tetap bertanggung jawab penuh terhadap bawahannya. Departemen SDM hanya memberikan dukungan dalam hal-hal yang terkait dengan pengelolaan SDM. Salah satu aspek yang banyak dibahas adalah aspek budaya dalam suatu organisasi atau sering disebut dengan aspek budaya organisasi. Robbins (2003:305) mengatakan budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, apabila diamati dengan seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit dan implisit diterima

dan digunakan oleh seluruh anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar guna mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang terbangun dengan kuat menimbulkan komitmen yang tinggi bagi pegawai (Maryati, 2021). Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya dalam organisasi. Budaya merupakan produk konteks pasar di tempat organisasi beroperasi. Budaya merupakan produk struktur dan fungsi yang ada dalam organisasi, misalnya organisasi yang terdesentralisasi berbeda dengan organisasi yang tersentralisasi.

Budaya organisasi yang terbentuk tidak lepas dari peran lingkungan kerja dalam organisasi baik fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat menjalankan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedamaryanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan keberadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam bekerja, pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan diantaranya peralatan dengan kondisi yang layak dan baik, bahan baku yang tersedia cukup, ruang kerja yang memadai atau representatif (baik luas, kebersihan, penerangan, suhu udara, warna ruangan dan kebisingan di tempat kerja) sedangkan lingkungan kerja nonfisik berhubungan dengan psikologis karyawan yang mempengaruhi dirinya didalam melaksanakan tugas-tugasnya, misalnya suasana sosial, peraulan antar pegawai, peraturan kerja, kebijakan peraturan organisasi. Lingkungan kerja dan budaya organisasi akan membangun komitmen dan kepuasan kerja pegawai.

Komitmen pegawai adalah rasa identitas dan loyalitas yang diungkapkan seorang pegawai pada organisasi (Kuntjoro, 2002). Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal karena melibatkan sikap empati terhadap organisasi dan kemauan untuk bekerja keras demi kebaikan organisasi untuk mencapai tujuannya. Proses komitmen akan membahas bagaimana suatu komitmen dari seorang karyawan yang bekerja dalam organisasi muncul. Pegawai yang memiliki komitmen akan bertahan lama di instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta serta selalu menemukan cara yang lebih cemerlang dan efektif untuk memberi nilai tambah pada organisasi, sehingga hasil akhirnya adalah perusahaan menjadi berkinerja tinggi, pegawai berkembang dan produktivitas meningkat (Catteeuw et al., 2007). Pegawai yang memiliki komitmen, mereka bekerja dengan penuh semangat dan merasakan hubungan instansi pemerintahan maupun perusahaan dan mendorong munculnya inovasi dalam bekerja (Darwin, 2020). Organisasi yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi menunjukkan rendahnya pengunduran diri karyawan dan meningkatnya produktivitas serta kepuasan kerja. Riset yang dilakukan oleh Fery dan Firmansyah (2022) menunjukkan komitmen pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja mengacu kepada tingkat pemenuhan terhadap kebutuhan, keinginan, dan hasrat seseorang. Kepuasan sangat bergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dan apa yang kemudian ia peroleh Nancy C. Morse (1977). Spector (1977) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai semua perasaan yang dimiliki oleh seseorang

tentang pekerjaannya dan berbagai aspek yang menyertainya. Pegawai yang memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi sangat mendukung pembentukan suasana positif di tempat kerja.

TELAAH LITERATUR

Budaya Organisasi

Ancok (2012) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai, keyakinan, sikap dan tradisi bersama yang mengikat anggota organisasi sebagai acuan untuk bekerja dan berinteraksi antarsesama anggota organisasi. Budaya Organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. (Schein, 1996).

Fungsi budaya organisasi:

1. Menetapkan batas antara organisasi, yang berarti bahwa budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Menjadi identitas bagi para anggota-anggotanya.
3. Dapat mempermudah timbulnya komitmen bersama
4. Budaya dapat meningkatkan kemantapan *system social*.
5. Berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para pegawai.

Elemen budaya organisasi:

1. Elemen idealistik, dikatakan idealistic karena elemen ini menjadi ideology organisasi yang tidak mudah berubah walaupun disisi lain organisasi secara natural harus selalu berubah dan beradaptasi dengan lingkungannya.
2. Elemen behavioral, elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan meskipun kadang tidak sama dengan inteprestasi dengan orang yang terlibat langsung di dalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat kerja terhadap perilaku dan sikap pegawai yang terkait dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton, serta kelelahan.

Jenis-jenis lingkungan kerja:

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

Indikator lingkungan kerja menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005):

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperature

3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja
6. Hubungan karyawan
7. Dekorasi di tempat kerja
8. Musik di tempat kerja
9. Keamanan di tempat kerja

Komitmen Kerja

Menurut Tri Maryati (2021) Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan fenomena sebagai implikasi dari berbagai perubahan yang terjadi. Sikap kerja karyawan yang mengalami perubahan pesat adalah komitmen karyawan terhadap organisasi mereka bekerja. Terdapat tiga komponen komitmen menurut Allen & Meyer:

1. Komitmen afektif, bentuk komitmen ini yang paling penting karena memberi manfaat terbesar bagi organisasi.
2. Komitmen kontinuan, perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normative, dapat berkembang karena sejumlah pengaruh pengalaman yang dirasakan individu dalam proses sosialisasi dengan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan atas perasaan dan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka (Rivai, 2004). Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai semua perasaan yang dimiliki oleh seseorang tentang pekerjaannya dan berbagai aspek yang menyertainya. Milton dalam Soehardi Sigit (2003) menyebutkan adanya dimensi-dimensi kepuasan kerja yang diperoleh dari studi dan penelitian sebagai berikut:

1. Kerja (work) termasuk minat instrinsik, variasi, kesempatan untuk belajar, kesulitan, banyaknya kegiatan, kesempatan untuk sukses dan penguasaan langkan dan metode. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan stress kerja dan perasaan gagal. Pada kondisi ini tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. Bayaran (pay) banyaknya bayaran, kelayakan atau adil dan cara pembayaran. Bila bayaran dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkah keterampilan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan
3. Promosi (promotion) kesempatan untuk promosi, kejujuran dan dasar untuk promosi
4. Pengakuan (recogniting), pujian atas pelaksanaan, penghargaan atas selesainya pekerjaan dan kritik.
5. Kondisi kerja (work conditions) jam kerja, istirahat, peralatan, temperatur, ventilasi, kelembaban, lokasi dan tata letak.
6. Teman kerja, perilaku atasan seseorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan

7. Perusahaan dan manajemen, perhatiannya terhadap karyawan, bayaran, dan kebijakan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang di dukung oleh data. Sumber data berasal dari wawancara dan kuesioner yang menjadi populasi penelitian ini adalah Grhatama Pustaka Yogyakarta. Variabell yang sedang di teliti yaitu pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai melalui kepuasan kerja. Jenis data yang digunakan yaitu: 1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui wawancara dan kuestioner secara online yang di pandu melalui pertanyaan yang sesuai dengan focus penelitian. Dalam hal ini angket disusun menggunakan skala likert. Kuesioner pada penelitian ini ditunjukkan bagi pegawai Grhatama Pustaka Yogyakarta. Skala likert yang digunakan yaitu skala 1-5. Menggunakan 56 orang sebagai sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai Grhatama Pustaka Yogyakarta. Tabel 4.1 menunjukkan gambaran profil 56 respoden dalam penelitian ini.

Tabel 1.
Profil Responden

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Presentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	20	35,7%
	Perempuan	37	64,3%
Usia	18-24 tahun	15	27%
	25-28 tahun	34	61%
	30-38 tahun	5	9%
	45-53 tahun	2	3%

Sumber: Data primer diolah (2023).

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui jumlah responden perempuan lebih banyak dibanding responden laki-laki yaitu sebesar 64,3%. Prosentase terbesar usia responden adalah usia 25-28 tahun sebesar 61%.

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan software PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0,70 (Abdillah & Hartono, 2015).

Tabel.2

Outer Loadings (Measurement Model)
Budaya Organisasi

Indikator	Loading Factor	Keterangan
BO.1	0.815	Valid
BO.2	0.865	Valid
BO.3	0.831	Valid
BO.4	0.737	Valid

Sumber : Pengolahan data dengan PLS (2023).

Tabel 2 menunjukkan variabel budaya organisasi, empat dari lima indikator seluruhnya valid karena memiliki *loading factor* diatas 0,7.

Tabel.3
Outer Loadings (Measurement Model)
Lingkungan Kerja

Indikator	Loading Factor	Keterangan
LK.1	0.787	Valid
LK.2	0.933	Valid
LK.5	0.811	Valid

Sumber : Pengolahan data dengan PLS (2023).

Tabel 3, menunjukkan variabel lingkungan kerja, tiga dari lima indikator valid karena memiliki *loading factor* diatas 0,7.

Tabel .4
Outer Loadings (Measurement Model)
Kepuasan Kerja

Indikator	Loading Factor	Keterangan
KEP.1	0.707	Valid
KEP.4	0.840	Valid
KEP.5	0.713	Valid

Sumber : Pengolahan data dengan PLS (2023).

Tabel 4 menunjukkan variabel kepuasan kerja, tiga dari lima indikator valid karena memiliki *loading factor* di atas 0,7.

Tabel 5
Outer Loadings (Measurement Model)
Komitmen Pegawai

Indikator	Loading Factor	Keterangan
KP.3	0.725	Valid
KP.4	0.737	Valid
KP.5	0.867	Valid

Sumber : Pengolahan data dengan PLS (2023).

Tabel 5 menunjukkan variabel komitmen pegawai, tiga dari lima indikator valid karena memiliki *loading factor* di atas 0,7.

Discriminant validity

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Dikatakan memenuhi validitas diskriminan jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari konstruk lainnya (Abdillah & Hartono, 2015).

Tabel 6 Nilai *Discriminant validity* Budaya Organisasi

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Pegawai	Lingkungan Kerja
BO.1	0.815	0.643	0.388	0.321
BO.2	0.865	0.643	0.629	-0.022
BO.3	0.831	0.456	0.314	0.006
BO.4	0.737	0.488	0.335	0.294

Sumber: Data diolah SmartPLS (2023).

Dari hasil estimasi *cross loading* pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel latent sudah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 7 Nilai *Discriminant validity* Kepuasan Kerja

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Pegawai	Lingkungan Kerja
KEP.1	0.568	0.707	0.559	-0.075
KEP.4	0.583	0.840	0.448	0.390
KEP.5	0.403	0.713	0.280	0.329

Sumber: Data diolah SmartPLS (2023).

Dari hasil estimasi *cross loading* pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel latent sudah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 8 Nilai *Discriminant validity* Komitmen Pegawai

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Pegawai	Lingkungan Kerja
KP.3	0.311	0.318	0.725	-0.147
KP.4	0.234	0.444	0.737	0.007
KP.5	0.618	0.565	0.867	0.265

Sumber: Data diolah SmartPLS (2023).

Hasil estimasi *cross loading* pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel latent sudah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 9. Nilai *Discriminant validity* Lingkungan Kerja

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Pegawai	Lingkungan Kerja
LK.1	-0.103	0.041	-0.002	0.787
LK.2	0.159	0.306	0.063	0.933
LK.5	0.190	0.164	0.150	0.811

Sumber : Data diolah SmartPLS (2023).

Dari hasil estimasi *cross loading* pada tabel 49 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel latent sudah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Analisis Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50 (Abdillah & Hartono, 2015). Pada tabel 10 akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 10
Composite Reliability dan Average Variance Extracted

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.831	0.886	0.661
Kepuasan Kerja	0.627	0.799	0.572
Komitmen Pegawai	0.686	0.822	0.607

Lingkungan Kerja	0.821	0.882	0.716
------------------	-------	-------	-------

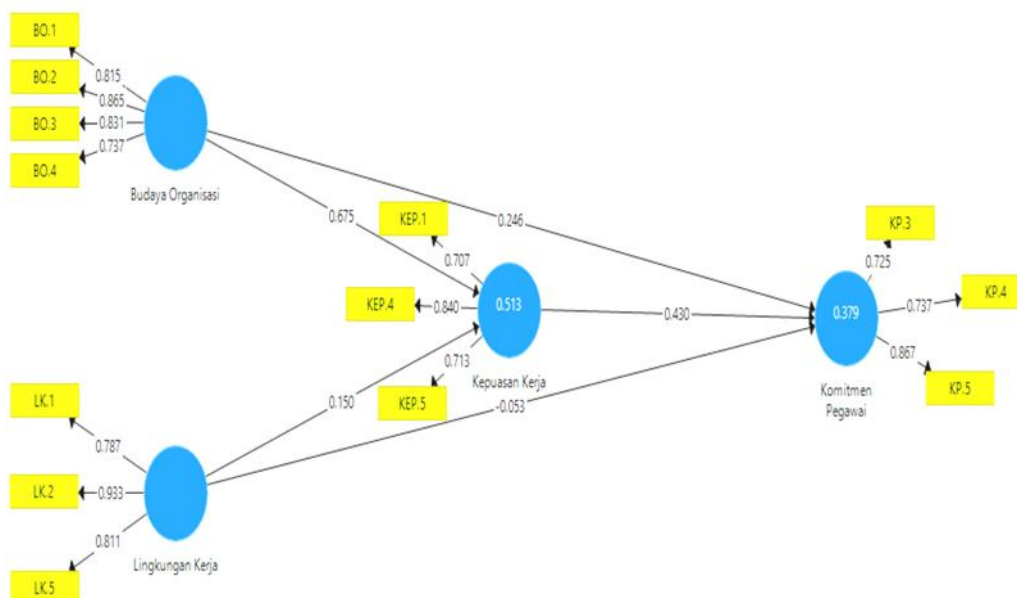
Sumber : Data diolah SmartPLS (2023).

Berdasarkan tabel Tabel 10 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *cronbach's alpha* di atas 0,6, *composite reliability* di atas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan (Abdillah & Hartono, 2015).

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Selanjutnya pengujian Model Struktural (*inner model*) dapat dilihat pada Gambar 1, berikut:

Gambar 1. Pengujian Inner Model



Sumber: Data diolah SmartPLS 3.2.9 (2023).

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 11 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 11
Nilai *R-square*

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.513	0.495
Komitmen Pegawai	0.379	0.343

Sumber: Hasil analisis data SmartPLS 3.2.9 (2023)

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 2 variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Kepuasan Kerja yang dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dan variabel Komitmen pegawai yang dipengaruhi oleh Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 11 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh sebesar 0,513 artinya 51,3% variabel Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Sedangkan *R-square* untuk variabel Komitmen Pegawai diperoleh sebesar 0,379 artinya 37,9% variabel Komitmen Pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung (pengujian hipotesis secara parsial) bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh penurunan variabel lainnya. Jika nilai probabilitas (P- value) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan) Adapun skor atau nilai T-statistic, harus lebih dari 1,96 untuk hipotesis dua ekor. Nilai T-statistic ini di dapatkan dari proses *bootstrapping* (Abdillah & Hartono, 2015). Selanjutnya hasil hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 12
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi-> Kepuasan Kerja	0.675	0.690	0.128	5.285	0.000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.150	0.152	0.154	0.975	0.330
Kepuasan Kerja -> Komitmen Pegawai	0.430	0.442	0.212	2.026	0.043
Budaya Organisasi -> Komitmen Pegawai	0.246	0.224	0.267	0.920	0.358
Lingkungan Kerja -> Komitmen Pegawai	-0.053	-0.068	0.207	0.258	0.797

Sumber : Hasil analisis data SemPLS (2023).

Hasil pengujian pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,675 dengan nilai t sebesar 5,285 > t tabel (1,960) dan p-value 0,000 < α (0,05). Hasil ini berarti bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima.

1. Hasil pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,150 dengan nilai t sebesar 0.975 < t tabel (1,960) dan p-value 0,330 > α (0,05). Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dinyatakan tidak terbukti. Sehingga hipotesis 4 tidak dapat diterima.
2. Hasil pengujian pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,430 dengan nilai t sebesar 2,026 > t tabel (1,960) dan p-value 0.043 > α (0,05). Hasil ini berarti bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Pegawai. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima.
3. Hasil pengujian pengaruh variabel Budaya organisasi terhadap Komitmen Pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,246 dengan nilai t sebesar 0.920 < t tabel (1,960) dan p-value 0,358 > α (0,05). Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai dinyatakan tidak terbukti. Sehingga hipotesis 2 tidak dapat diterima.
4. Hasil pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,053 dengan nilai t sebesar 0,258 < t tabel (1,960) dan p-value 0,797 > α (0,05). Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai dinyatakan tidak terbukti. Sehingga hipotesis 5 tidak diterima

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung

Selanjutnya pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Pengujian hipotesis tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai T-statistic variabel moderasi \geq T tabel (1,960) atau p-value \leq α (0,05), maka variabel intervening tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. *Indirect effect* digunakan untuk melihat efek dari adanya variabel intervening yang menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen di mana hasil *bootstrapping* harus memperoleh nilai T-statistik variabel moderasi lebih sama dari 1,96 agar dapat dikatakan termediasi penuh (Abdillah & Hartono, 2015).

Tabel 13. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	-	-	-	-	-

Budaya Organisasi -> Kepuasan kerja -> Komitmen Pegawai	0.290	0.309	0.164	1.766	0.078
Kepuasan Kerja -> Komitmen Pegawai	-	-	-	-	-
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	-	-	-	-	-
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Komitmen Pegawai	0.064	0.056	0.078	0.837	0.403

Sumber : Hasil analisis data SemPLS (2023)

Berdasarkan tabel 13, diperoleh nilai T-statistic pengaruh tidak langsung variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebesar 1,766 < T tabel (1,960) atau p-value 0,078 > α (0,05), maka variabel Kepuasan Kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai. Sehingga hipotesis 6 tidak dapat diterima.

Berdasarkan tabel 13, diperoleh nilai T-statistic pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,837 < T tabel (1,960) atau p-value 0,403 > α (0,05), maka variabel Kepuasan Kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Pegawai. Sehingga kepuasan kerja tidak bersifat memediasi variabel Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Grhatama Pustaka Yogyakarta. Organisasi yang mempunyai strategi, struktur dan sistem deskripsi pekerjaan yang jelas, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan (Tri Maryati, 2021) serta (Milla et al, 2018) yang menyimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun untuk lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai Grhatama Pustaka Yogyakarta dinyatakan tidak terbukti. Lingkungan kerja yang nyaman, aman tidak selalu membuat para pegawai merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan bagi organisasi. Untuk kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Pegawai di Grhatama Pustaka Yogyakarta. Seorang pegawai yang memiliki rasa puas, berkomitmen dan dapat menyesuaikan diri dengan baik untuk bersedia bekerja sepenuh hati guna memenuhi tujuan organisasi akan menciptakan rasa komitmen dalam diri seorang pegawai, komitmen bagi pekerjaannya dan organisasinya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Widayanti et al, 2016) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Sedangkan budaya organisasi pengaruhnya terhadap komitmen pegawai dinyatakan tidak terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen pegawai di Grhatama Pustaka Yogyakarta.

Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap komitmen pegawai dinyatakan tidak terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Grhatama Pustaka Yogyakarta tidak berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman tidak selalu mempengaruhi komitmen pegawai. Demikian halnya kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat secara langsung mempengaruhi komitmen tanpa harus melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kepuasan kerja tidak selalu mampu meningkatkan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan berdampak positif bagi para pegawai terhadap komitmen pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Grhatama Pustaka Yogyakarta.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Grhatama Pustaka Yogyakarta.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai di Grhatama Pustaka Yogyakarta.
4. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen pegawai Grhatama Pustaka Yogyakarta.
5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen pegawai Grhatama Pustaka Yogyakarta.
6. Kepuasan kerja tidak signifikan memediasi pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai Grhatama Pustaka Yogyakarta.

Saran

1. Pimpinan Grhatama Pustaka Yogyakarta memperhatikan lagi budaya organisasi di Grhatama Pustaka Yogyakarta, karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi disini yang dimaksud adalah peraturan dalam organisasi dan selalu memperhatikan proses kerja dalam menghasilkan hasil kerja yang optimal.
2. Pimpinan hendaknya memperhatikan variabel kepuasan kerja karena faktor ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Grhatama Pustaka Yogyakarta. Kepuasan kerja dipengaruhi faktor seperti hubungan dengan rekan kerja, kesesuaian tugas kerja dengan latar belakang pendidikan masing-masing pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Pella, Darmin. *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai*. Vol. 1. Jakarta: AIDA Infini Maksima, 2020.
- Allen, N.J, dan J.P Mayer. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*." Dalam *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai*, 1 ed., 120. 1. Jakarta: AIDA Infini Maksima, 2020.
- Alvina, Tita Isni, dan Indi Djastuti. "ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING," t.t., 14.
- Alwi, Syarifuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi keunggulan kompetitif*. 1 ed. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2001.
- Ancok. *Psikologi Kepemimpinan Inovasi*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Asi, Lisda. L., Achmad Gani, dan St. Sukmawati. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo." *Journal of Management Science (JMS)* 2, no. 1 (10 Januari 2021): 01–24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>.
- Assery, S., Tjahjono, H. K., Palupi, M., & Dzakiyullah, N. R. (2020). The role of conflict resolution on supply chain performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3).
- Assery, S., Tjahjono, H., & Palupi, M. (2015). Perencanaan Sumberdaya Manusia Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 419-428. Retrieved from <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/3740>
- Baribin, Diah Pranitasari dan Cici Bela Saputri. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN." *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 11, no. 1 (10 April 2020): 46–61. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.03>.
- Boudreau, John W. "Human Resource Management." Dalam *Budaya Organisasi*, oleh Sobirin Achmad, 8 ed. USA: Richard D. Irwin, 1997.
- Burhannudin, et al. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship* 8, no. 2 (13 Juni 2019): 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>.
- Catteeuw et all. "*Employee engagement boosting productivity in turbulent times*." Dalam *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai*. Jakarta: AIDA Infini Maksima, 2020.
- Catteeuw, Vonderhorst, dan Flynn. "Employee engagement boosting productivity in turbulent times." Dalam *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai*. Jakarta: AIDA Infini Maksima, 2020.
- Chairul Saleh, Syeh Assery and Nur Rachman Dzakiyullah, 2018. Supply Chain: Partnership, Capability and Performance (A Case Study on Service Companies at Yogyakarta Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13: 5391-5394. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2018.5391.5394>

- Chairul Saleh, Syeh Assery, Sabihaini and Sri Suryaningsum, 2017. Supply Chain Management in Service Companies (Case Study in Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12: 3858-3860. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2017.3858.3860>
- D, schultz, dan S.E Schultz. "Psychology & work today." Dalam *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, 2 ed., 23. Yogyakarta: UMY Press, 2021.
- Davis, S.M. "Managing Corporate Culture." Dalam *Budaya Organisasi*. Cambridge Mass: Ballinger Publishing Company, 1984.
- Diah Pranitasari dan Cici Bela Saputri. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN." *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 11, no. 1 (10 April 2020): 46–61. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.03>.
- F, Luthans. "Organizational Behavior: An Evidence Based Approach." Dalam *Budaya Organisasi*. New York.: McGraw-Hill/Irwin, 2013..
- Hofstede, G. "motivation leadership and organization: Do American theorises apply abroad? In H.W Lane and J.J DiStefano (eds)." Dalam *Budaya Organisasi*, 1992.
- Jocano, F. Landa. "Toward Filipino Corporate Culture." Dalam *Budaya Organisasi*. Manila: Punlad Research house, 1988.
- Kuntjoro. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali, 2002.
- Lutfi, Muslich, dan Situmorang Syafrizal. Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Medan: USU Press, 2014.
- Luthans, Fred "Organizational Behavior." Dalam *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai*. Jakarta: AIDA Infini Maksima, 2020.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Maryati, Tri. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Vol. 1. Bantul: UMY Press, 2021.
- Ningsih, Rina Yuli, dan Doddy Setiawan. "REFLEKSI PENELITIAN BUDAYA ORGANISASI DI INDONESIA." *MIX JURNAL ILMIAH MANAJEMEN* 9, no. 3 (30 Oktober 2019): 480. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.007>.
- Nitisemito, Alex. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992.
- Novitasari, D., Laksmi Riani, A., Suyono, J., & Harsono, M. (2020). Organizational Context on Workplace Incivility and Turnover Intention. *WSEAS TRANSACTIONS ON BUSINESS AND ECONOMICS*, 17, 387–396. <https://doi.org/10.37394/23207.2020.17.38>
- Novitasari, D., Riani, A. L., Suyono, J., & Harsono, M. (2021). The moderation role of ethical leadership on organisational justice, professional commitment, and organisational citizenship behaviour among academicians. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 12(4). <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2021.120718>
- Nur Feriyanto, Syeh Assery, Chairul Saleh and Sri Suryaningsum, 2017. A Little Aspect of Misbehavior in Organization (Case Study in Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12: 3870-3872. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2017.3870.3872>

- P.E, Spector. *Advance topics in organizational behavior. Job Satisfaction: Application assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Pulications, Inc., 1997.
- P.E, Spector. *Advance topics in organizational behavior. Job Satisfaction: Application assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Pulications, Inc., 1997.
- Pettigrew, Andrew. "On Studying Organizational culture, administrative science quarterly." Dalam *Budaya Organisasi*, 1979.
- Pham Thi, et al. "The Influence of Organizational Culture on Employees' Satisfaction and Commitment in SMEs: A Case Study in Vietnam." *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8, no. 5 (30 Mei 2021): 1031–38. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO5.1031>.
- Prasetyo, Endiet Jaloe, Sri Langgeng Ratnasari, dan Lukmanul Hakim. "ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN." *JURNAL DIMENSI* 9, no. 2 (30 Juni 2020): 186–201. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2531>.
- Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA, 2014.
- Purnama, Y. H., Tjahjono, H. K., Assery, S., & Dzakiyullah, N. R. (2020). The relationship of organizational justice on job satisfaction and job performance in banking company. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3).
- R Wayne, Mondy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarra: Erlangga, 2008.
- Rahayu, Afriani Dwi, dan Pontjo Bambang Mahargiono. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN" 10 (2021): 19.
- Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktek* 1 ed. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta., 2006.
- Rivai.. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2003.
- Robbins, Stephen. "Organizational Behavior, Concepts, Controversies and Applications." Dalam *Budaya Organisasi*, oleh Achmad Sobirin, 6 ed. Prentice Hall International, Inc., 1996.
- Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. 8 ed. PT. Prenlindo., 2003.
- Sasuwat, M, B Tewel, dan Y Uhing. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.AIR MANADO," 2018, 11.
- Schein, E.H. "Culture: The Missing Concept in Organization Studies." Dalam *Budaya Organisasi*, 1996.
- Schneider, S.C dan J. Barsoux . "Managing Across Cultures." Dalam *Budaya Organisasi*. New York, NY: Pretince Hall, Inc, 1997.
- Sedamaryanti. "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja." Dalam *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, 1 ed. Yogyakarta: UMY Press, 2021.

- Sedamaryanti. "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja." Dalam *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, 1 ed. Yogyakarta: UMY Press, 2021.
- Siagian, P. Sondang. *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 1997.
- Sigit, soehardi. *Esesnsi perilaku organisasi*. Yogyakarta: Lukman Offset, 2003.
- Sobirin, Achmad. *Budaya Organisasi*. 1 ed. Vol. 1. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2007.
- Subagyo, Amir. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SELF EFFICACY TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DOSEN POLITEKNIK NEGERI SEMARANG" 10, no. 1 (2014): 8.
- Subandi, S., & Hamid, M. S. (2021). STUDENT SATISFACTION, LOYALTY, AND MOTIVATION AS OBSERVED FROM THE SERVICE QUALITY. *Journal of Management and Islamic Finance*, 1(1). <https://doi.org/10.22515/jmif.v1i1.3552>
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. ALFABETA, 2016.
- Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2017.
- Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2019.
- Suhartono, S., Sulastiningsih, S., Chasanah, U., Widiastuti, N. and Purwanto, W. (2023) "The Relationship of Leadership, Discipline, Satisfaction, and Performance: A Case Study of Steel Manufacture in Indonesia", *International Journal of Professional Business Review*. São Paulo (SP), 8(2), p. e01146. doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i2.1146.
- Syeh Assery, Heru Kurnianto Tjahjono, Achmad Sobirin and Arif Hartono, 2017. Managing Conflict in the Supply Chain (Case Study: Telecommunication Company in Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12: 5433-5436. doi:<https://doi.org/5433-5436.10.36478/jeasci.2017.5433.5436>
- Tiomantara, Valeria Kiky, dan I Gede Adiputra. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3, no. 3 (30 Agustus 2021): 853. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217>.
- V, Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana, 2004.
- W, Abdillah, dan Hartono. *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi, 2015.
- Wahab, Wirdayani. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO CABANG PEKANBARU),." *Jurnal Manajemen* 1, no. 2 (2021): 13.
- Wibowo, Mukti, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN," t.t., 9.
- Widayanti, Kadek Sri, dan Ni Ketut Sariyathi. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA CV. AKAR DAYA MANDIRI" 5, no. 11 (t.t.): 28.

- Wikaningtyas, S. U., Tjahjono, H. K., & Suprihanto, J. (2023). Turnover Intention Model: Self -Determination Theory Approach. *Quality - Access to Success*, 24(194).
<https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.20>
- Windarwati, et al. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV," 2016, t.t., 7.
- Wongso, Fery. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Maha Manggala Makmur," 2022.