

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. GATRA MAPAN
MANDIRI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: ALVARO JOEVANSKY GERALDO

NIM: 115170365

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Alvaro Joevansky Geraldo
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170365
Program Studi : EKONOMI MANAJEMEN
Alamat :
Telp. -
HP.

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 7 Desember 2021



Alvaro Joevansky Geraldo

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Alvaro Jiovansky Geraldo
NIM : **115170365**
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan
Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan
PT. Gatra Mapan Mandiri dengan Kepuasan Kerja
sebagai Variabel Mediasi

Jakarta, 7 Desember 2021

Pembimbing,



(CAROL DANIEL KADANG S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

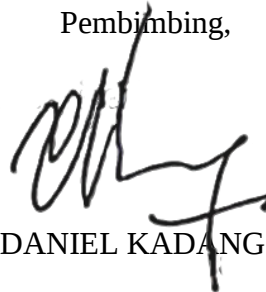
NAMA : Alvaro Jiovansky Geraldo
NIM : **115170365**
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan
Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan
PT. Gatra Mapan Mandiri dengan Kepuasan Kerja
sebagai Variabel Mediasi

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - Dr. Cokki, S.E., M.M
2. Anggota Penguji : - Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.
- Hannes Widjaja, S.E., M.M., M. Kom

Jakarta, 12 Januari 20221

Pembimbing,



(CAROL DANIEL KADANG S.E., M.M.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMY AND BUSINESS
JAKARTA

(A) ALVARO JOEVANSKY GERALDO

(B) THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PT. GATRA MAPAN MANDIRI WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE

(C) xv+76 pages, 2021, tables 24, pictures 6, attachments 4

(D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(E) **Abstract:** The purpose of this study is to determining the influence of organizational culture and work environment on organizational commitment of PT. Gatra Mapan Mandiri employees mediated by job satisfaction. The research method used is quantitative method. The sampling technique used is non probability sampling to employees of PT. Gatra Mapan Mandiri. Data was collected using a closed questionnaire which was distributed to 50 respondents. Data analysis used structural equation modeling technique supported by SmartPLS software version 3.3.3. The results showed that there is a positive influence of organizational culture and work environment on job satisfaction, it also showed a positive influence of job satisfaction on organizational commitment.

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

(F) *Reference List:* 32 (1988-2021)

(G) Carol Daniel Kadang S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) ALVARO JOEVANSKY GERALDO

(B) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. GATRA
MAPAN MANDIRI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI

(C) xv+76 halaman, 2021, tabel 24, gambar 6, lampiran 4

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) **Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Gatra Mapan Mandiri dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling kepada karyawan dari PT. Gatra Mapan Mandiri. Data dikumpulkan dengan kuesioner tertutup yang dibagikan kepada 50 responden. Analisis data menggunakan teknik structural equation modeling yang dibantu dengan program smartPLS versi 3.3.3. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, hasil juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi

(F) Daftar Pustaka: 32 (1988-2021)

(G) Carol Daniel Kadang S.E., M.M.

The Biggest Risk In Life,

Is Not Taking One

Karya sederhana ini saya persembahkan
untuk kedua orang tua tercinta,

dan sahabat-sahabat

yang saya sayangi.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. GATRA MAPAN MANDIRI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI.” Tujuan dalam pembuatan dari skripsi ini yaitu agar memenuhi salah satu persyaratan dalam mendapatkan gelar sarjana manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara. Selama proses penyusunan skripsi peneliti banyak mendapatkan bimbingan, motivasi, saran, dan doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung, khususnya kepada :

1. Bapak Carol Daniel Kadang S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, motivasi serta pengarahan yang bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Sawidji Widoatmodjo, Dr., S.E, M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E, M.M. selaku Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara untuk jasa-jasanya selama perkuliahan.
6. Seluruh keluarga tercinta khususnya mama dan papa yang telah memberikan dukungan, doa, dan saran kepada peneliti.
7. Kepada Naomi Nathania yang selalu membantu, menyemangati dan menemani dalam proses penyelesaian skripsi ini.

8. Teman - teman saya Ananda Elang Putra Bayu, Febryanto, Ridho Asmara, Nathasya Susanto yang selalu membantu, mendukung, dan menyemangati saya dalam keadaan apapun.
9. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas dukungan selama menjalani perkuliahan maupun selama penulisan skripsi ini.
10. Kepada responden yang telah bersedia mengisi data kuisisioner yang diberikan peneliti yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, peneliti mengucapkan syukur yang tidak terhingga kepada Tuhan Yang Maha Esa, skripsi ini dapat diselesaikan walaupun masih banyak kekurangan baik dalam tata bahasa, isi, dan penyusunan mengingat kemampuan penulis terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi peneliti. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, 7 Desember 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Permasalahan.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	3
3. Batasan Masalah	4
4. Rumusan Masalah.....	4
B. TUJUAN DAN MANFAAT	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. GAMBARAN UMUM TEORI	7
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	8
1. Budaya Organisasi	8
2. Lingkungan Kerja	9
3. Kepuasan Kerja.....	11
4. Komitmen Organisasi	12
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL.....	13

1.	Kaitan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja	14
2.	Kaitan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi	15
3.	Kaitan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	16
4.	Kaitan antara Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi	17
5.	Kaitan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.....	17
D.	PENELITIAN SEBELUMNYA YANG RELEVAN.....	18
E.	KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	22
BAB III METODE PENELITIAN		23
A.	DESAIN PENELITIAN	23
B.	POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN DAN UKURAN SAMPEL.....	23
C.	OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	24
D.	ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	29
1.	Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>).....	30
E.	ANALISIS DATA	32
1.	Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	32
2.	Pengujian Hipotesis Penelitian	34
F.	HASIL UJI ASUMSI DATA.....	36
1.	Hasil Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		42
A.	DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	42
1.	Lokasi dan Waktu Penelitian	42
2.	Subjek Penelitian	42
3.	Karakteristik Responden.....	42
B.	DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	45
1.	Budaya Organisasi	45
2.	Lingkungan Kerja	46
3.	Kepuasan Kerja.....	48
4.	Komitmen Organisasi	49
C.	HASIL ANALISIS DATA	50

1.	Hasil Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	50
2.	Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	52
D.	PEMBAHASAN.....	58
BAB V PENUTUP		62
A.	KESIMPULAN.....	62
B.	KETERBATASAN DAN SARAN	62
1.	Keterbatasan.....	62
2.	Saran	62
DAFTAR PUSTAKA		64
LAMPIRAN.....		68
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		77

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Skala Likert	25
Tabel 3.2 Operasional Variabel Budaya Organisasi	26
Tabel 3.3 Operasional Variabel Lingkungan Kerja	27
Tabel 3.4 Operasional Variabel Kepuasan Kerja.....	28
Tabel 3.5 Operasional Variabel Komitmen Organisasi	29
Tabel 3.6 Kriteria Uji Validitas dan Reliabilitas	32
Tabel 3.7 Kriteria Pengujian Model Struktural (Inner Model)	33
Tabel 3.8 Kriteria Pengujian Hipotesis Penelitian.....	35
Tabel 3.9 Hasil Uji Convergent Validity	37
Tabel 3.10 Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i> Nilai <i>Cross Loadings</i>	38
Tabel 3.11 Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i> kriteria Fornell-Larcker	39
Tabel 3.12 Hasil Uji Konsistensi Internal.....	39
Tabel 3.13 Hasil Uji Reliabilitas Indikator	40
Tabel 4.1 Hasil Kuesioner Budaya Organisasi	45
Tabel 4.2 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja	47
Tabel 4.3 Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja.....	48
Tabel 4.4 Hasil Kuesioner Komitmen Organisasi	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji <i>Predictive Relevance</i>	52
Tabel 4.7 Hasil Uji <i>Path Coefficients</i>	53
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Effect Size</i>	54
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>T Statistics</i>	55
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Hipotesis.....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Goodness of Fit Model</i>	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 3.1 Diagram Struktural.....	36
Gambar 4.1 Diagram Usia Responden	43
Gambar 4.2 Diagram Jenis Kelamin Responden	43
Gambar 4.3 Diagram Periode Bekerja	44
Gambar 4.4 Hasil Bootstrapping	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	68
Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner	73
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	74
Lampiran 4 Hasil Analisis Data	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Permasalahan

Pada era globalisasi saat ini, batas antara individu, organisasi, maupun perusahaan di seluruh dunia telah hilang. Perkembangan teknologi menyebabkan hilangnya batasan, sehingga memberikan akses bagi individu dan organisasi di seluruh dunia untuk dapat bertukar informasi, pandangan, maupun untuk melakukan transaksi bisnis. Keuntungan yang datang dari era globalisasi ini, datang beriringan dengan tuntutan yang tinggi pula. Suatu perusahaan harus mampu beradaptasi agar dapat memenuhi tuntutan bisnis yang tinggi ini, perusahaan dituntut untuk mampu bersaing baik dengan perusahaan nasional dan multinasional.

Tuntutan tinggi terhadap perusahaan dapat dipenuhi salah satunya dengan adanya sumber daya manusia yang bekerja untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia agar dapat mengelola sumber daya manusia yang ada serta untuk memastikan bahwa karyawan-karyawan perusahaan memiliki kompetensi yang baik untuk dapat bekerja bersama mencapai tujuan perusahaan. Namun, tidak hanya kompetensi karyawan yang baik, manajemen sumber daya manusia juga harus memperhatikan bagaimana karyawan dapat bertahan dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat. Hal ini berkaitan dengan komitmen organisasi dari karyawan tersebut.

Menurut Robbins & Judge (2013), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan mengidentifikasi suatu organisasi serta tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan Mowday et al. (1982) dalam Lingard & Lin

(2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi dicirikan oleh keyakinan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen dari seorang karyawan terhadap perusahaan merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah kepuasan kerja. Martoyo (2007:57) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan perusahaan tersebut. Sedangkan Robbins & Judge (2015: 74) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Ketidakpuasan karyawan dapat menyebabkan penurunan komitmen organisasional karyawan dan menimbulkan persepsi buruk terhadap suatu perusahaan.

Kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantara lainnya adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Menurut Soedjono (2005), budaya organisasi adalah nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Robbins & Judge, 2015:512). Budaya organisasi dapat membantu karyawan memahami fungsi organisasi dengan memberikan norma, nilai dan peraturan organisasi, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja dapat memengaruhi

bagaimana karyawan bekerja dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja adalah aspek fisik dan non-fisik yang mencakup kondisi kerja seperti fasilitas ruang kerja, teknologi pendukung, keamanan tempat kerja, hubungan antara rekan kerja, serta hubungan antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerjanya.

PT. Gatra Mapan Mandiri merupakan perusahaan besi berbasis di Jakarta yang telah berdiri sejak 1994. Telah berdiri selama 27 tahun, PT. Gatra Mapan Mandiri menjadi objek penelitian pilihan peneliti. Pemilihan objek penelitian ini didasari oleh eksistensi perusahaan yang sudah berdiri lebih dari dua dekade. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Gatra Mapan Mandiri mampu untuk bersaing secara kompetitif dalam dunia bisnis hingga saat ini. Selain itu hal ini juga menunjukkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga perusahaan dapat terus berjalan dan berkembang. Atas latar belakang tersebut, penulis memiliki ketertarikan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi di PT. Gatra Mapan Mandiri. Maka, penelitian akan dilakukan dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Komitmen Organisasi PT. Gatra Mapan Mandiri dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Apakah karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah memiliki kecenderungan untuk berpandangan negatif terhadap perusahaan tempatnya bekerja?
- b. Apakah ketidakpuasan karyawan akan pekerjaannya dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan tersebut?

- c. Apakah budaya organisasi yang tidak sesuai dapat dapat menyebabkan turunnya kepuasan kerja?
- d. Apakah lingkungan kerja yang kurang mendukung karyawan dapat menyebabkan turunnya kepuasan kerja?
- e. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kurang baik atau tidak memenuhi harapan karyawan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan?
- f. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan dari perusahaan tersebut?
- g. Apakah tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya komitmen organisasi karyawan perusahaan?

3. Batasan Masalah

Di dalam suatu topik pembahasan terdapat beragam masalah yang dapat diidentifikasi dan diteliti lebih lanjut, maka dari itu diperlukan adanya batasan masalah agar penelitian dapat terfokus pada topik yang telah dipilih.

- a. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gatra Mapan Mandiri yang berjumlah 50 orang.
- b. Penelitian ini meneliti dua variabel independen, satu variabel mediasi, dan satu variabel dependen. Variabel independen berupa budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel mediasi serta variabel dependen berupa komitmen organisasi (Y).

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gatra Mapan Mandiri?

- b. Apakah terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Gatra Mapan Mandiri?
- c. Apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gatra Mapan Mandiri?
- d. Apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Gatra Mapan Mandiri?
- e. Apakah terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Gatra Mapan Mandiri?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gatra Mapan Mandiri.
- b. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Gatra Mapan Mandiri.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gatra Mapan Mandiri.
- d. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Gatra Mapan Mandiri.
- e. Untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Gatra Mapan Mandiri.

2. Manfaat

Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berkontribusi pemikiran dalam pengembangan program studi manajemen sumber daya manusia.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi referensi bagi peneliti berikutnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi karyawan.

Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi data bagi PT. Gatra Mapan Mandiri mengenai penerapan budaya organisasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan.
- b. Penelitian diharapkan dapat menjadi evaluasi dan saran bagi PT. Gatra Mapan Mandiri mengenai penerapan budaya organisasi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 79-88.
- Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6/7), 377-398.
- Arifin, N. (2010). Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi BMT Di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 173-192.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 74-94.
- Bunawan, I., & Turangan, J. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(1), 277-286.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295-336.
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2019). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Dalkrani, M., & Dimitriadis, E. (2018). The Effect of Job Satisfaction on Employee Commitment. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 16-23. doi:10.25103/ijbesar.113.02
- Dalkrani, M., & Dimitriadis, E. (2018). The Effect of Job Satisfaction on Employee Commitment. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 16-23.

- Eka, D., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 76-85.
- Ghozali, I., & Fuad. (2008). *Structural Equation Modeling: Teori, konsep, dan aplikasi dengan program Lisrel 8.80*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giffords, E. D. (2009). An Examination of Organizational Commitment and Professional Commitment and the Relationship to Work Environment, Demographic and Organizational Factors. *Journal of Social Work*, 386-404.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 139-152. doi:10.2753/MTP1069-6679190202
- Hair, J., Hult, T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2 ed.). California: SAGE Publications.
- Hakim, A. (2020). Effect of Compensation, Career Development, Work Environment on Job Satisfaction and Its Impact on Organizational Commitments in PT Jakarta Tourisindo. *Journal of critical reviews*, 538-548.
- Henseler, J. (2009). On the convergence of the partial least squares. *Comput Stat*, 107-120. doi:10.1007/s00180-009-0164-x
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *ENTREPRENEURSHIP AND SUSTAINABILITY ISSUES*, 735-750. doi:10.9770/jesi.2020.8.2(44)
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Lingard, H., & Lin, J. (2004). Career, family and work environment determinants of organizational commitment among women in the Australian construction

- industry. *Construction Management and Economics*, 409-420. doi:10.1080/0144619032000122186
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, 321-338. doi:10.1108/02621710410529785
- Malhotra, N. K. (2009). *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan* (4 ed.). Jakarta: PT Indeks.
- McShane, S., & Glinow, M. V. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality*, (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Messner, W. (2013). Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry. *Journal of Indian Business Research*, 76-100. doi:10.1108/17554191311320764
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. California: SAGE Publications, Inc.
- Nirmalasari, Y. F. (2018). ANALISIS PENGARUH FAKTOR HYGIENE DAN FAKTOR MOTIVATOR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT KARYA GUNA EKATAMA. *PARSIMONIA*, 199-210.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-10.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23, 717-725. doi:10.1016/S2212-5671(15)00524-9

- Ringle, Sarstedt, Mitchell, & Gudergan. (2018). Partial least squares structural equation modeling in HRM research. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-27.
- Siregar. (2017). *Metode Pemilihan Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suradi. (2019). The Effect of Organizational Culture on Organizational Commitment for Participants in Leadership Education and Training Level IV of the Ministry of Finance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 814-824. doi:10.8415/ijmmu.v6i5.1147
- Syahrum, & Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Tanuwijaya, J., & Ekawati, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan di Wilayah Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 380-387

