

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Di PT Solusindo Kreasi Jayatech

Muhammad Rizal Fahlefi

Universitas PGRI Semarang

Alamat: Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kec. Semarang Tim., Kota Semarang,
Jawa Tengah 50232

Email : rizalfahlefi46@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to describe the results of an analysis of the influence of organizational culture and work environment on organizational commitment through satisfaction. The research method uses a quantitative approach, with sampling or data sources using the Slovin formula with an error rate of 10% as a processing tool to measure sample size because it is known that the population is more than 100 respondents. Instrument test using validity test and reliability test. While testing the hypothesis using the R square test, path analysis test, model fit test. The results of research on PT Solusindo Kreasi Jayatech employees using the SmartPLS 3 calculator and with quantitative research methods, it can be seen that organizational culture has no positive and significant effect on organizational warnings, organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, the work environment has a positive and significant effect on organizational commitment, and job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. As a company that depends on employee performance, PT Solusindo Kreasi Jayatech needs to pay attention to several aspects, such as a positive organizational culture to create a positive work climate, a conducive work environment is also needed to understand the performance of its employees, and commitment from the organization in appreciating what has been done. provided by employees to the company.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan hasil analisis dari pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan penentuan sampel atau sumber data menggunakan rumus Slovin dengan dengan tingkat kesalahan 10% sebagai alat komputasi untuk mengukur ukuran sampel karena diketahui populasinya lebih dari 100 responden. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji R square, uji path analysis, uji model fit. Hasil penelitian pada karyawan PT Solusindo Kreasi Jayatech dengan menggunakan alat hitung SmartPLS 3 dan dengan metode penelitian kuantitatif, dapat diketahui bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh

Received Januari 30, 2023; Revised Februari 02, 2023; Maret 10, 2023

* Muhammad Rizal Fahlefi, rizalfahlefi46@gmail.com

positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sebagai perusahaan yang bergantung pada kinerja karyawan, maka PT Solusindo Kreasi Jayatech perlu untuk memperhatikan beberapa aspek, seperti budaya organisasi yang positif demi menciptakan iklim kerja yang positif, lingkungan kerja yang kondusif juga diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya, dan komitmen dari organisasi dalam menghargai apa yang sudah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan kerja.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja ataupun pegawai pada perusahaan maupun organisasi, oleh karena itu fokus dari sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia. Manusia akan menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, karena manusia berperan aktif dan energik dalam setiap aktivitas maupun kegiatan organisasi. Tujuan tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif karyawan, meskipun peralatan yang dimiliki sangat canggih (Adamy, 2016). Jika suatu organisasi dapat menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka akan menjamin para pegawai dapat bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, pegawai merupakan aset penting dalam instansi pemerintahan.

PT Solusindo Kreasi Jayatech adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan kartu provider. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pimpinan di PT Solusindo Kreasi Jayatech terdapat beberapa permasalahan terutama pada kurangnya kerjasama tim, seperti sesama pegawai tidak menegur pegawai lainnya yang sedang mendengar musik dengan volume yang besar dan ditemukan pegawai yang mengobrol dengan suara yang keras. Disamping itu ditemukan pegawai yang tidak komitmen dan tidak bertanggung jawab terhadap tugas, seperti pegawai yang terlambat datang, pegawai yang hanya absen lalu pulang, pegawai yang tidak memperhatikan protokol kesehatan (tidak menggunakan masker, tidak menjaga jarak) ada beberapa pegawai yang masih santai-santai di area lingkungan kantor pada saat jam kerja. Keadaan ini secara tidak langsung menggambarkan kurangnya

kepuasan kerja pegawai di PT Solusindo Kreasi Jayatech. Kemudian peneliti juga memperoleh data mengenai jumlah karyawan yang keluar dari tahun 2017 hingga 2021, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel .1
Daftar Jumlah Karyawan *Resign*
PT. Solusindo Kreasi Jayatech

No	Tahun	Jumlah Karyawan <i>Resign</i>	Jumlah Karyawan	Persentase
1	2017	40	150	26,7%
2	2018	46	150	30,7%
3	2019	39	150	26%
4	2020	30	150	20%
5	2021	23	150	15,3%

Sumber: Data Perusahaan, 2022

Berdasarkan tabel di atas dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 daftar jumlah karyawan *resign* di PT Solusindo Kreasi Jayatech mengalami fluktuasi. Presentase jumlah karyawan *resign* tertinggi berada di tahun 2018 dengan persentase 30,7% karyawan, sedangkan persentase jumlah karyawan *resign* terendah berada di tahun 2021 dengan persentase 15,3%. Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan di PT Solusindo Kreasi Jayatech diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel .2
Hasil Wawancara dengan Pimpinan
PT Solusindo Kreasi Jayatech

Masalah	Keterangan
Komitmen	Banyak pegawai yang terlambat datang. Pegawai yang tidak memperhatikan protokol kesehatan selama pandemi covid 19 (tidak menggunakan masker, tidak menjaga jarak) Beberapa pegawai yang masih santai-santai di area lingkungan kantor pada saat jam kerja

Sumber: Wawancara, 2022

Masalah di atas berkaitan dengan komitmen organisasi yang erat kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Mathis & Jackson (2016) komitmen organisasional adalah tingkatan dimana karyawan yakin dan mau menerima tujuan organisasi dan berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Karyawan yang memiliki kepuasan dengan pekerjaannya relatif lebih berkomitmen dengan organisasi.

Ismail (Habudin, 2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi ialah bentuk keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami oleh anggota organisasi sehingga akan memberikan makna ataupun arti tersendiri bagi organisasi dan menjadi dasar aturan berperilaku di dalam organisasi budaya merupakan suatu kebiasaan, sedangkan budaya organisasi merupakan kebiasaan yang berlaku pada suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki kebiasaan, budaya dan aturan yang berbeda-beda. Sama halnya dengan budaya organisasi pemerintahan, antar instansi pemerintahan memiliki kebiasaan dan budaya yang berbeda walaupun bergerak di bidang aktivitas pelayanan publik yang sama.

Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, dapat menimbulkan rasa senang, nyaman dan betah di organisasi serta dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres pegawai. Sehingga prestasi pegawai akan meningkat. Menurut Rivai (2014), lingkungan kerja merupakan unsur-unsur organisasi sebagai tatanan sosial yang memiliki pengaruh yang kokoh pada penciptaan/pembentukan sikap individu pada organisasi dan berdampak pada prestasi organisasi. Sedangkan Nitisemito (Rivai, 2014) mengatakan bahwa yang di maksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri nya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

Utami (2014), menjelaskan kepuasan kerja merupakan tingkat dimana seseorang memperoleh kesenangan dari pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja juga dapat di artikan sebagai suatu sikap yang baik dan menyenangkan yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap berbagai faktor pekerjaan dan kondisi-kondisi yang terkait sebagai hasil dari terpenuhinya berbagai kebutuhan dalam pekerjaan. Kepuasan kerja pegawai dapat di wujudkan dengan kondisi lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang di bebankan.

Dari uraian di atas, perlu untuk mengkaji lebih jauh pada masalah komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja. Sehingga perlu dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA DI PT Solusindo Kreasi Jayatech”**.

II. KAJIAN TEORITIS

1. Budaya Organisasi

Menurut Thoha (Ahdiana, 2014), budaya organisasi merupakan suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu, budaya organisasi meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia, serta aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap aspek organisasi. Tingkah laku manusia di dalam sebuah organisasi atau perusahaan merupakan representatif dari budaya yang berkembang di sebuah organisasi atau perusahaan itu sendiri.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2012), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi-kondisi kerja yang acap kali kurang ideal dan lain-lain. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja dan sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

3. Komitmen Organisasi

Menurut Mathis & Jackson (2016), komitmen organisasi merupakan suatu tingkatan sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Berdasarkan berbagai studi penelitian, karyawan yang memiliki kepuasan dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen dengan organisasi. Karyawan akan mengidentifikasi dirinya kepada organisasi tersebut dan akan memberikan usaha lebih demi kemajuan organisasi.

4. Lingkungan Kerja

Menurut Herjany dan Bernarto (2018) segala sesuatu di sekitar seorang pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya disebut lingkungan kerja. Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap karyawan di

tempat kerja. Kusumastuti et al (2019) mengemukakan bahwa segala sesuatu yang berada di antara karyawan dan memiliki potensi untuk mempengaruhi mereka, seperti lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja yang digunakan untuk melakukan tugas, disebut lingkungan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Creswell (2014) berpendapat penelitian kuantitatif merupakan alat untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Metode kuantitatif akan relevan apabila digunakan untuk meneliti hubungan kausal. Apabila terdapat dua variabel yang saling mempengaruhi antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*), maka dapat dikatakan hubungan tersebut merupakan hubungan kausal.

Penggunaan metode kuantitatif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja di PT Solusindo Kreasi Jayatech. Budaya organisasi dan lingkungan kerja pada penelitian ini sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Untuk membantu proses pengambilan data, maka metode *Slovin* dapat digunakan untuk menentukan besarnya sampel dalam suatu populasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Hipotesis

a) Uji R Square

Koefisien determinasi (R Square) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (R Square) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai R Square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Sarstedt dkk., 2017).

Chin (Ghozali dan Latan, 2015) memberikan kriteria nilai R Square sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 sebagai kuat, moderat, dan lemah. Sedangkan Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah dikoreksi berdasarkan nilai standar error. Nilai Adjusted R Square memberikan gambaran yang lebih kuat dibandingkan R Square dalam menilai kemampuan sebuah konstruk exogen dalam menjelaskan konstruk endogen.

Tabel 3
Hasil Uji R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,678	0,667
Komitmen Organisasi	0,510	0,486

Sumber: Data Primer SmartPLS 3

Berdasarkan hasil kalkulasi uji R square dengan menggunakan SmartPLS 3, dapat diketahui pada tabel 3 bahwa dalam tabel R Square Adujsted, nilai variabel kepuasan kerja sebesar 66,7% dan sisanya dijelaskan pada model penelitian lain. Sedangkan nilai variabel komitmen organisasi sebesar 48,6% dan sisanya dijelaskan pada model penelitian lain. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki tingkat kuat dalam mempengaruhi variabel independen. Sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki tingkat moderat dalam mempengaruhi variabel independen.

b) Uji Path Analysis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan cara analisis jalur (*path analysis*). Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat path coefisien. Untuk melihat hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat *nilai path coefisient* dan *p-value* dalam *total effects* hasil dari pengolahan data variabel secara simultan. Suatu hipotesis dapat diterima atau harus ditolak secara statistic dapat dihitung melalui tingkat signifikasinya. Tingkat signifikasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Apabila tingkat signifikasi yang dipilih sebesar 5% maka tingkat signifikasi atau tingkat kepercayaan 0,05 untuk menolak suatu hipotesis.

Dalam penelitian ini ada kemungkinan mengambil keputusan yang salah sebesar 5% dan kemungkinan mengambil keputusan yang benar sebesar 95%. Berikut ini yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 1) P-value < 0,05 : Ha diterima, artinya variabel endogen berpengaruh signifikan terhadap variabel eksogen.
- 2) P-value > 0,05 : Ha ditolak, artinya tidak berpengaruh signifikan variabel endogen terhadap variabel eksogen.

Tabel 4
Uji Path Analysis

Path Coefficients					
	Budaya Organisasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	Komitmen Organisasi (Z)	P Values
Budaya Organisasi (X1)			0,355	-0,250	
Lingkungan Kerja (X2)			0,507	0,390	
Kepuasan Kerja (Y)				0,567	
Komitmen Organisasi (Z)					
X1 -> Z					0,213
X1 -> Y					0,004
X2 -> Y					0,000
X2 -> Z					0,015
Y -> Z					0,001

Sumber: Data Primer SmartPLS 3

Dilihat dari tabel *Path Coefficient*, hipotesis H2, H3, H4 dan Ha5 didukung karena nilai P-Value < 0,05 dengan P value 0,004, 0,000,0,015 dan 0,001. Sedangkan hipotesis H1 didukung karena nilai P-value > 0,05.

- 1) Besaran pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi adalah sebesar -0,250.
- 2) Besaran pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,355.
- 3) Besaran pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,507.
- 4) Besaran pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,390.

5) Besaran pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,567.

c) Uji Kecocokan Model (Uji Model Fit)

Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) menilai rata-rata perbedaan antara korelasi yang diamati dan diharapkan. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria uji model fit jika nilai SMRM < 0.10 dan model dinyatakan *perfect fit* jika nilai SRMR < 0.08.

Normed Fit Index (NFI) didefinisikan sebagai 1 dikurangi nilai Chi² dari model yang diusulkan dibagi dengan nilai Chi² dari model nol. Akibatnya, NFI menghasilkan nilai antara 0 dan 1. Semakin dekat NFI ke 1, semakin baik kecocokannya. Nilai NFI di atas 0,9 biasanya mewakili kecocokan yang dapat diterima.

Chi square adalah uji non parametrik yang sering digunakan dalam penelitian. Prinsip kerjanya adalah dengan membandingkan dua variabel yang skala datanya adalah nominal. Uji *Chi Square* biasanya digunakan untuk mengetahui hubungan dua variabel nominal kemudian mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel yang dimaksud. Skala data kedua variabel adalah nominal. Apabila dari 2 variabel, ada 1 variabel dengan skala nominal maka dilakukan uji *Chi Square* dengan merujuk bahwa harus digunakan uji pada derajat yang terendah.

Tabel 5
Uji Model Fit

Model Fit		
	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,086	0,086
d_ULS	1,562	1,562
d_G	1,022	1,022
Chi-Square	323.788	323.788
NFI	0,679	0,679

Sumber: Data Primer SmartPLS 3

Berdasarkan tabel 5, untuk menguji pengukuran model fit atau goodness of fit (GOFI) dapat digunakan indikator Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), the Squared Euclidean distance (d_ULS), the Geodesic Distance (d_G), Chi

Square dan Normed Fit Index (NFI). Standardized Root Mean Residual (SRMR) atau nilai rata-rata semua residual yang distandarisasi sebesar 0,086 dapat dikatakan dapat diterima apabila SRMR berkisar antara 0 -1. d_ULS sebesar 1.562, d_G sebesar 1.022 dan Chi Square sebesar 323.788 serta Normed Fit Index (NFI) sebesar 0.679 dapat diartikan seluruh indikator mempunyai nilai kecocokan yang baik karena nilai NFI berkisar antara 0 -1

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Maksud dari dilaksanakan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi adalah untuk mengetahui menganalisis bagaimana pengaruh yang diberikan budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi pada karyawan PT Solusindo Kreasi Jayatech. Dari hasil pengujian dan pembahasan pada BAB IV, maka dapat diketahui bahwa:

- a) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_1) dengan komitmen organisasi (Z) pada PT Solusindo Kreasi Jayatech.
- b) Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) pada pada PT Solusindo Kreasi Jayatech.
- c) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) pada pada PT Solusindo Kreasi Jayatech.
- d) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) dengan komitmen organisasi (Z) pada pada PT Solusindo Kreasi Jayatech.
- e) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (Y) dengan komitmen organisasi (Z) pada pada PT Solusindo Kreasi Jayatech.
- f) Berdasarkan hasil pada kolom Adjusted R *Square* nilai variabel kepuasan kerja sebesar 66,7% dan sisanya dijelaskan pada model penelitian lain. Sedangkan nilai variabel komitmen organisasi sebesar 48,6% dan sisanya dijelaskan pada model penelitian lain. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki tingkat kuat dalam mempengaruhi variabel independen. Sedangkan variabel

komitmen organisasi memiliki tingkat moderat dalam mempengaruhi variabel independen.

Saran

Adapun saran berdasarkan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan di PT Solusindo Kreasi Jayatech sebagai berikut:

a) Bagi Karyawan

Perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan seringkali tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Tingkat penyesuaian diri yang dimiliki oleh karyawan diharapkan mampu digunakan untuk melaksanakan setiap kewajiban sesuai dengan apa yang sudah dibebankan kepadanya. Kepuasan kerja harus ditunjukkan melalui sikap saling peduli sesama karyawan, seperti menegur karyawan yang melanggar aturan, tidak membuat kegaduhan, dan saling menghargai apa yang sudah disampaikan oleh sesama karyawan meskipun tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

b) Bagi PT Solusindo Kreasi Jayatech.

PT Solusindo Kreasi Jayatech merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi yang sangat membutuhkan kinerja maksimal dari karyawannya. Sebagai perusahaan yang bergantung pada kinerja karyawan, maka perlu untuk memperhatikan beberapa aspek, seperti budaya organisasi yang positif demi menciptakan iklim kerja yang positif, lingkungan kerja yang kondusif juga diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya, dan komitmen dari organisasi dalam menghargai apa yang sudah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

c) Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan bacaan untuk memperluas dan meningkatkan wawasan bagi para pembaca dan juga sebagai dasar dan referensi penelitian selanjutnya bagi para penulis skripsi atau penelitian lain. Selain itu, peneliti-peneliti lain yang meneliti pada kasus yang sama diharapkan dapat melakukan diversifikasi objek penelitian agar memaksimalkan hasil dan banyak wacana baru dengan generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.
- Bernarto, I., & Herjany, E. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 154-164
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. SemarangHarnanto. 2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta: BPF E.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Satria, D.L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan pada SP Alumunium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43-53.
- Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat.
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara Vol. 1, No. 1*, 23-32.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke 6* . Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2017). *Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas. Alih Bahasa: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait*. Jakarta: Salemba Empat.