

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, ETOS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA LABAK RIVER HOTEL UBUD, GIANYAR

Sapta Rini Widyawati¹, Ari Wira Andika², I Made Ferdi Yasa³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

saptarini1304@unmas.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel Ubud, Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan sebanyak 35 orang, semua anggota populasi dijadikan responden dengan demikian pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda, korelasi, determinasi, F-test dan t-test. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar. 2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar. 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar.

Kata Kunci: *Iklim Organisasi, Etos Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hampir semua perusahaan yang ada, karyawan merupakan aset penting yang wajib dijaga. Dalam upaya yang dapat menunjang keberhasilan tujuan perusahaan tersebut perusahaan harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat terciptanya keselarasan dalam suatu organisasi, sehingga perusahaan memperhatikan faktor tenaga kerja. Perusahaan harus memperhatikan hubungan yang baik antar karyawan dan atasan agar terciptanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Kepuasan kerja para karyawan sangat penting dan besar pengaruhnya dalam kemajuan perusahaan, karena bisa mempengaruhi berbagai kegiatan perusahaan. Perusahaan harus mengetahui apa saja yang menyebabkan puas atau tidaknya seorang karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut (Hayuningsih, dkk., 2022). Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung akan lebih kreatif dan inovatif, untuk membantu bisnis untuk lebih tumbuh, berkembang dan membawa ke arah yang lebih positif sesuai dengan situasi yang terjadi, sehingga organisasi akan lebih mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional (Bushra, 2021). Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan sebagainya.

Kepuasan kerja karyawan dapat dideteksi dari banyaknya keluhan karyawan. Semakin banyak keluhan dari karyawan dapat diprediksi bahwa karyawan masih belum puas. Kepuasan

karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar belum tercapai dengan baik, hal ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan yang terjadi pada tahun 2024. Hal ini terbukti dengan banyaknya keluhan dan masih banyak yang belum terselesaikan. Tertundanya penyelesaian keluhan diakibatkan oleh tingkat kerumitan keluhan yang terjadi. Fenomena ini merupakan fenomena utama dalam penelitian ini. Kondisi ini diprediksi disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya iklim organisasi yang kurang baik, karyawan belum mempunyai etos kerja yang pasti serta budaya organisasi yang diterapkan.

Iklim kerja menurut Sudarmha (2021) merupakan persepsi karyawan mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam menjalani pekerjaan. Menurut Fatma (2022) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu kesatuan karakteristik atau sifat organisasi. Menurut Seftian (2021) iklim organisasi adalah perilaku yang sering terjadi dapat menyebabkan terganggunya kinerja karyawan sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan. Dari sisi iklim organisasi menurunnya kinerja bermula dari menurunnya kepuasan kerja, yaitu menurunnya dukungan pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang mengakibatkan kepuasan kerja karyawan yang menurun dan adanya struktur aturan-aturan yang dimana ini menunjukkan tentang pekerjaan dengan adanya penekanan dan perbatasan oleh atasan atau organisasi terhadap karyawan (Andika, dkk., 2022).

Indikator iklim organisasi diantaranya adalah struktur organisasi yang merefleksikan perasaan bahwa karyawan dalam organisasi berperan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan dan tanggungjawab. Dari hasil wawancara yang dilakukan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar terhadap 10 orang karyawan diperoleh informasi bahwa kurangnya pemahaman karyawan dalam melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh pimpinan kurang berkomunikasi dan kurangnya sosialisasi terhadap karyawan baru sehingga kurang memahami iklim organisasi yang sedang berjalan. Fenomena ini ternyata dialami juga oleh karyawan senior, sebagian dari mereka tidak mengerti mengenai iklim organisasi yang sedang berjalan.

Selanjutnya etos kerja merupakan faktor lain yang diprediksi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sinamo (2021:55), menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Berdasarkan pengertian di atas maka etos kerja sangat penting dalam memotivasi diri karyawan sehingga mencintai pekerjaannya, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hamid (2021) memberikan pengertian bahwa etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat. Kemudian mengatakan bahwa etos berada pada lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pola-pola tingkah laku dan rencana-rencana manusia. Etos memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpuji, salah dan tidak dibanggakan. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Setiap orang memiliki *internal being* yang merupakan siapa dia. Kemudian internal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2022).

Disiplin merupakan salah indikator etos kerja sehingga karyawan yang kurang disiplin dapat dikategorikan bahwa karyawan tersebut kurang memiliki etos kerja. Hasil wawancara pendahuluan terhadap 10 orang karyawan Labak River Hotel, Ubud, Gianyar diperoleh informasi bahwa karyawan kurang disiplin terhadap peraturan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini akan tercermin pula pada indikator etos kerja yang lain seperti kerja keras, tanggung jawab, jujur maupun rajin, yang akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2022:117) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Menurut Torang (2021:106) budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Sementara itu menurut Effendy (2022:8) budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang menyatukan anggota untuk mencapai tujuan organisasi berupa pernyataan atau nilai-nilai yang harus diungkapkan dan dicapai oleh anggota organisasi (Jatiawan, dkk., 2023). Budaya organisasi juga dapat berfungsi untuk mengatur perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana kepuasan kerja dapat timbul karena adanya dorongan untuk melakukan pekerjaan secara senang dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik tidak hanya menuntut karyawan untuk bekerja demi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, melainkan juga memberikan fasilitas seperti pelatihan, pengembangan karir karyawan, imbalan dan sebagainya. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektifitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik. Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang mengabaikan peraturan perusahaan serta norma-norma perusahaan seperti menjaga keamanan saat bekerja yaitu alat pelindung diri sehingga masih sering di temukan karyawan yang bekerja tanpa menggunakan alat pelindung diri yang menyebabkan perusahaan harus memikirkan cara agar karyawan mengetahui resiko yang di hadapi jika sering mengabaikan hal tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan penelitian adalah; 1) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar? 2) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar? 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar? Dengan demikian tujuan penelitian adalah; 1) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar. 2) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar. 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar.

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke dalam Robbins (2022) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2022). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2021). Locke dan Latham dalam Robbins (2022), mengatakan tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Iklm Organisasi

Iklm organisasi merupakan salah satu aspek kajian dari fungsi MSDM yakni fungsi pemeliharaan karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Tujuan dari organisasi yang dapat tercapai bisa dilihat apabila lingkungan kerja dapat menunjang terhadap kinerja para anggotanya, lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun, informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi, dan lingkungan itu dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing – masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklm organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklm berbeda dengan organisasi lainnya. Iklm dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklm kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang – orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng. Iklm atau *Climate* berasal dari Bahasa Yunani *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal – hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang – orang yang berada didalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan organisasi tersebut. Istilah iklm organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklm psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklm organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2022) mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan prilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana prilaku muncul : lingkungan, lingkungan pergaulan, budaya, suasana, situasi, pola lapangan, pola prilaku, dan kondisi. Definisi mengenai iklm organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli Barat mengartikan iklm sebagai unsur fisik, dimana iklm sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari pada persepsi individu sendiri. Menurut Lussier (2021:486) iklm organisasi adalah presepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi prilaku mereka berikutnya. Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2021:81) bahwa iklm organisasi mempengaruhi praktik dan

kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Sedangkan menurut Stinger (2021:122) iklim sebagai *“collection and pattern of unvironmental determinant of aroused motivation”*, iklim organisasi adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang mentukan motivasi. Wirawan (2022:122) mendefinisikan iklim secara luas. Ia menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individu dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Dari pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Litwin dan Stinger dalam Alaydroes (2021:19) menyatakan bahwa “iklim organisasi pada intinya adalah lingkungan didalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja didalamnya, yang diasumsikan akan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka”. Menurut Wirawan (2022:124), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Luthans dalam Simamora (2021:34) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah Lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang didalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Stringer dalam Wirawan (2022: 122) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Di samping itu Stringer dalam Wirawan (2022) juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, sebagai indikator yaitu : a) Struktur, merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka, terdiri atas : Peran yang jelas dalam pekerjaan dan tanggungjawab pekerjaan. b) Standar – standar, mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, terdiri atas : Derajat kebanggaan pada perusahaan dan pekerjaan dan refleksi perasan karyawan. c) Tanggung Jawab, merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain, terdiri atas : Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan. d) Pengakuan, perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, indicator pengakuan terdiri atas : imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan. e) Dukungan, merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja, terdiri atas : Hubungan dengan rekan kerja yang lain dan Hubungan dengan atasan.

Etos Kerja

Hamid (2021) memberikan pengertian bahwa etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat. Kemudian mengatakan bahwa

etos berada pada lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pola-pola tingkah laku dan rencana-rencana manusia. Etos memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpuji, salah dan tidak dibanggakan. Menggunakan kata etos dalam arti yang luas, yaitu pertama sebagaimana sistem tata nilai mental, tanggung jawab dan kewajiban. Akan tetapi perlu dicatat bahwa sikap moral berbeda dengan etos kerja, karena konsep pertama menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti. Sedangkan etos ditekankan pada kehendak otonom atas kesadaran sendiri, walaupun keduanya berhubungan erat dan merupakan sikap mental terhadap sesuatu. Pengertian etos tersebut, menunjukkan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia, sebagai sesuatu yang lahir dari dalam dirinya yang dipancarkan ke dalam hidup dan kehidupannya. Konsep dari pengertian etos kerja dalam arti modern, pertama kali dikembangkan oleh filsuf Immanuel Kant, yang menyatakan bahwa etos merupakan kehendak otonomi sebagai ciri khas sikap moral, dalam kaitan kerja, etos berarti sikap kehendak yang dituntut dalam setiap kegiatan tertentu. Jadi etos kerja adalah cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang luhur. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilakudan karakter. Setiap orang memiliki *internal being* yang merupakan siapa dia. Kemudian *internal being* menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2022).

Salamun dkk. (2021) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun”. a) Kerja keras, ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi. b) Disiplin, sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. c) Jujur, kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. d) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan. e) Rajin, terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat. f) Tekun, berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

Budaya Organisasi

Menurut Tirtayasa (2022) bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari. Budaya organisasi suatu nilai-nilai umum, yang diterima dan dapat membantu agar memahami sikap yang diterima dan tidak (Fattah, 2022). Budaya organisasi tidak terlihat namun memberi pengaruh pikiran, perasaan dan tingkah laku orang yang bekerja di suatu organisasi. Nilai-nilai dalam budaya organisasi memiliki makna yang sama serta keyakinan

tentang keberadaan organisasi dan perilaku yang diharapkan dapat ditunjukkan oleh semua anggota (Afandi, 2022). Menurut Robbins (2022), karyawan yang diangkat, karyawan yang dinilai sebagai karyawan berkinerja tinggi, dan karyawan yang dipromosikan sangat dipengaruhi oleh kecocokan individu dengan organisasinya, seperti sikap dan perilaku karyawan yang memenuhi persyaratan standar organisasi. Indikator budaya organisasi antara lain: inisiatif Individual, Toleransi terhadap tindakan beresiko, perusahaan memberi toleransi untuk bertindak agresif dan inovatif serta berani mengambil resiko. Pengarahan, organisasi dapat mengarahkan dengan jelas harapan serta sasaran pencapaian organisasi. Integrasi, dorongan bekerja secara terkoordinasi. Dukungan Manajemen, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahannya sebagai bentuk dorongan dalam bekerja. Kemudian Kontrol, pengawasan perilaku kerja karyawan selama bekerja sesuai aturan atau tidak. Sistem Imbalan, perihal bagaimana organisasi memberikan balas jasa yang telah dilakukan karyawannya dengan imbalan yang sesuai berdasar prestasi dan tidak ada membedakan satu sama lain atau adil. Toleransi terhadap konflik, karyawan didorong untuk mengutarakan tentang konflik atau kritik secara terbuka dan Pola Komunikasi, bentuk komunikasi antara atasan dan bawahan.

Menurut Ardila (2021), indikator-indikator budaya organisasi yaitu sebagai berikut : 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko, inovasi dan pengambilan resiko yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko. 2) Perhatian terhadap hal rinci/detail, perhatian terhadap hal-hal yang rinci, yaitu berkaitan dengan sejauh mana karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci). 3) Orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap hasil, yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut. 4) Orientasi terhadap individu, orientasi terhadap individu, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi. 5) Orientasi terhadap tim, orientasi terhadap tim, yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu. 6) Agresivitas, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai. 7) Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Lock (1995) dalam Setiana (2022) kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Sutrisno (2021:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Sebenarnya Menurut Faiziah (2021), kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak akan berarti karyawan tidak puas. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sesuatu

yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap pegawai mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas. Kepuasan kerja dapat dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah mencukupi kebutuhan pekerja dalam perusahaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya dapat juga dikatakan sebagai persepsi awal terhadap keberhasilan suatu pekerjaan.

Mengacu pada pendapat Robbins (2022:148) yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu: a) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), disebut bahwa bila seseorang karyawan dalam sebuah organisasi memiliki otonomi yang tinggi, kebebasan menentukan tugas-tugas dan jadwal kerja mereka sendiri, perubahan dalam variable ini memeberik pengaruh yang secara besar pula terhadap kepuasan kerja. Robbins (2022) menyatakan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang member kesempatan untuk enggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan bermacam-macam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaan sehingga kesenangan dan kepuasan karyawan dapat tercapai. b) Gaji (*salary/pay*), gaji merupakan system ganjaran moneter yang diterima individu sebagai imbalan jasa atas keterlibatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Gaji yang diterima dari bekerja memberikan jawaban atas kebutuhan individu dan keluarga, inilah yang menjadi alasan mengapa karyawan memiliki kinerja yang tinggi terhadap pekerjaan apabila masalah gaji yang di anggap sesuai oleh karyawan itu sendiri dapat di penuhi oleh perusahaan. Kepuasan kerja di peroleh dari tingkat imbalan atau hasil yang diperoleh dari pekerjaan dibandingkan dengan yang diharapkan maka semakin tinggi kepuasan kerja tersebut dan begitu juga sebaliknya, apabila gaji atau imbalan yang diperoleh dianggap tidak sesuai dengan pengorbanan maka akan menimbulkan ketidak puasan pada karyawan tersebut. c) *Supervise*, pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat memuaskan bawahannya. Hal itu akan tercermin pada sikap bawahannya yang cenderung patuh kepada atasannya, dan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi. d) Hubungan dengan teman sekerja (*Co-workers*), hal ini merupakan faktor yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja karenan bagaimanapun juga manusia merupakan makhluk sosial yang pasti membutuhkan interaksi dengan individu lain. Tidak mungkin seorang individu akan selalu mengandalkan kemampuan masing-masing. Dengan terciptanya hubungan yang baik diantara rekan kerja maka rasa nyaman dan aman dalam bekerja akan tercipta di dalamnya sehingga kepuasan kerja dapat terwujud. Robbins (2022) menyatakan bahwa bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi oleh karena itu tidaklah mengejutkan apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengantarkan kepada kepuasan kerja yang meningkat. e) Kesempatan promosi (*promotion opportunities*), promosi memberikan individu status sosial yang lebih tinggi, pertumbuhan pribadi, dan tanggung jawab yang lebih baik. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil, kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka (Robbins,2022).

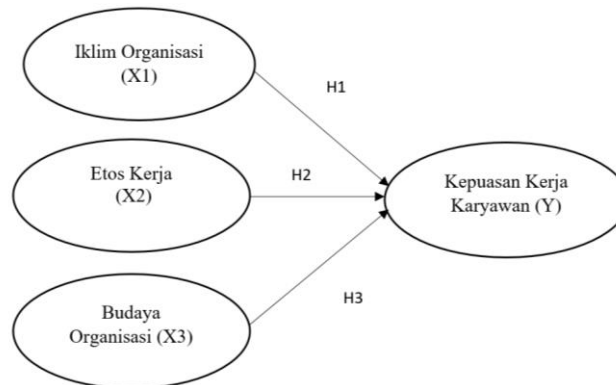
KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir prenelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut; dimulai dari fenomena setiap variabel yang terjadi, kemudian dirumuskan masalah peneltian, dilanjutkan dengan perumusan hipotesis yang mengacu pada teori dan hasil penelitian terdahulu, dilanjutkan dengan pengumpulan data, analisis data, diakhiri dengan simpulan, keterbatasan dan saran. Berpedoman pada kerangka berpikir di atas kemudian disusun kerangka konseptual

penelitian yang menjelaskan hubungan masing-masing variabel, kerangka konseptual penelitian tersebut disajikan dalam gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis

Hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H₁: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar. H₂: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar. H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar, yang beralamat di Jl. Raya Nyuh Kuning, Singakerta, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali 80571. Pengambilan lokasi ini didasari oleh hasil observasi awal yang menemukan fenomena dalam bidang iklim organisasi, etos kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Dengan obyek penelitian adalah iklim organisasi, etos kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang bekerja di Labak River Hotel, Ubud, Gianyar. Jumlah sampel 35 orang diambil secara sensus dari seluruh karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Analisis data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut, 1) Data yang terkumpul mula-mula di uji dengan uji asumsi klasik, 2) kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, 3) korelasi berganda, 4) determinasi, 5) uji kelayakan model F-test dan 6) t-test.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji asumsi klasik diperoleh bahwa variabel-variabel dalam model berdistribusi normal, tidak ada gejala multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan digunakan alat analisis SPSS/Windows Versi 25.00. Hasil perhitungan dengan SPSS dapat dilihat pada Table 1.

Tabel 1. Hasil analisis regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.075	.228		-.327	.746
	X1	.310	.125	.279	2.485	.019
	X2	.365	.123	.374	2.981	.006
	X3	.346	.135	.346	2.571	.015
R = .952						
R ² = .906						
Adj. R ² = .897						
F = 100.124						Sig. F = 0,000

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 1, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi : $Y = -0,075 + 0,310X_1 + 0,365X_2 + 0,346X_3$, Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

$b_1 = 0,310$, artinya apabila etos kerja dan budaya organisasi dianggap konstan maka meningkatnya iklim organisasi (X_1) akan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

$b_2 = 0,365$ artinya apabila iklim organisasi dan budaya organisasi dianggap konstan maka meningkatnya etos kerja (X_2) akan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$b_3 = 0,346$ artinya apabila iklim organisasi dan etos kerja dianggap konstan maka meningkatnya budaya organisasi (X_3) akan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja karyawan (Y) atau sebaliknya. Hal ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Analisis Korelasi Berganda

Besarnya koefisien korelasi berganda dapat diketahui dari besarnya *Multiple R* yang diperoleh dalam hasil perhitungan pada Tabel 1 yaitu 0,952. Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan menurut Sugiyono (2021), maka koefisien korelasi 0,952, tergolong hubungan yang sangat kuat. Hubungan ini adalah hubungan yang positif. Ini berarti bahwa hubungan antara iklim organisasi, etos kerja dan budaya organisasi $\{(X_1), (X_2) \text{ dan } (X_3)\}$, dengan kepuasan kerja karyawan (Y) adalah positif dan sangat kuat.

Analisis Determinasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara variabel bebas iklim organisasi, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dinyatakan dalam prosentase. Besarnya koefisien determinasi diketahui dari besarnya *adjusted R square*. Pada Tabel 5.15 besarnya *adjusted R square* adalah 0,897 sehingga besarnya koefisien determinasi adalah 89,7%. Artinya variasi pengaruh antara variabel bebas iklim organisasi, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 89,7% sedangkan sisanya 10,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar iklim organisasi, etos kerja dan budaya organisasi yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Model Uji F (F-test)

Untuk menguji layak tidaknya suatu model digunakan untuk menguji hipotesis dalam hal ini pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-F (F-test). Dari Tabel 1, diperoleh signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa dengan uji statistik iklim organisasi, etos kerja dan budaya organisasi berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini berarti model statistik layak digunakan untuk menguji hipotesis.

Analisis t-test

a) Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dari Tabel 1, *Standardized Coefficients* (Beta) untuk kepuasan kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,279 dengan signifikansi t untuk iklim organisasi sebesar $0,019 < 0,05$. Ini berarti bahwa secara statistik iklim organisasi berpengaruh positif dan nyata (signifikan) terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar" dapat diterima.

b) Pengaruh variabel etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dari Tabel 1, *Standardized Coefficients* (Beta) untuk etos kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,374 dengan signifikansi t untuk etos kerja sebesar $0,006 < 0,05$. Ini berarti bahwa secara statistik etos kerja berpengaruh positif dan nyata (signifikan) terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan "Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar" dapat diterima.

c) Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dari Tabel 1, *Standardized Coefficients* (Beta) untuk budaya organisasi menunjukkan arah positif sebesar 0,346 dengan signifikansi t untuk konflik karyawan sebesar $0,015 < 0,05$. Ini berarti bahwa secara statistik budaya organisasi berpengaruh positif dan nyata (signifikan) terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan "Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar" dapat diterima.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka simpulan yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan konflik karyawan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar.
- 2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar.
- 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labak River Hotel, Ubud, Gianyar.

Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disarankan beberapa hal yang sekiranya dapat menjadi bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Mengingat iklim organisasi telah direspon dengan baik oleh karyawan maka disarankan kepada pimpinan untuk lebih memperhatikan lagi khususnya pada indikator "pengakuan atas imbalan" mengingat indikator ini memiliki skor terendah dan masih dalam katagori kurang baik serta sangat mungkin untuk ditingkatkan.
- 2) Kepada pimpinan untuk lebih memperhatikan etos kerja karyawan, walaupun sudah direspon dengan baik namun masih perlu mendapat perhatian khususnya pada indikator "tekun" karena indikator ini mempunyai skor terendah dan masih sangat mungkin ketekunan karyawan ditingkatkan.

- 3) Untuk budaya organisasi walaupun secara keseluruhan sudah direspon dengan baik namun pimpinan masih perlu memperhatikan pada indikator “orientasi terhadap hasil” karena memiliki skor terendah, sehingga perlu mengarahkan orientasi kerja karyawan kepada hasil kerja.
- 4) Mengingat kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh iklim organisasi, etos kerja dan budaya organisasi akan tetapi masih banyak variabel yang mempengaruhinya maka disarankan agar pimpinan memperhatikan faktor lain tersebut seperti kepemimpinan, komunikasi, kompensasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aceh, Suhardi. 2024. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Melalui Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-DMT)* Vol 5 No 2
- Achsan, Salsa Shabila, Tjandra Vahlepi dan Jessy Robyatul Padhana. 2024. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai. *Jurnal Ilmiah Global Education*, Volume 5 Nomor 3,
- Afandi, P. 2022. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Cetakan ke 3. Yogyakarta: Deepublish.
- Alaydroes, Fahmy. 2021. *Standar Mutu Kekhasan Sekolah Islam Terpadu*. Jakarta: JSIT Indonesia.
- Amalia, Isna dan Windy Gustia Wardani. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*. Vol. 3 No. 3 190-204
- Andika, Ary Wira; Ni Luh Putriyani dan Nengah Landra. 2022. Pengaruh Motivasi Kerjadan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawanpadaksu. Santha Yana Pasek Denpasar. *Jurnal EMAS*. Vol 3 Nomor 10
- Anoraga, Panji & Ninik Widiyanti. 2022. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anasta, Aghaatsa Ridho. 2022. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstsp) Kota Jambi. skripsi thesis*, Universitas Batanghari.
- Ardila, Y. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi. *Skripsi*. Program Study Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Afifah, Putri Ananda Sri dan Hairani Tarigan. 2023. Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Senayan Avenue by Ottolima. *JSIM: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*. Vol. 4, No. 3,
- Bushra. 2021. Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 4(18), 261–267.
- Effendy, O. Uchjana. 2022. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Ed. Pembaharuan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Fahari, Sella Visi dan Kasmari. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Lembaga Kemahasiswaan UNISBANK. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. Vol. 5 No. 2 (2024)
- Fahmi. 2022. *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Faiziah, N. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai Kelurahan Gamping Krian Di Sidoarjo. *Skripsi*. Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara. Surabaya.
- Fatma, S. H. 2022. Perbedaan kebahagiaan pasangan pernikahan dengan persiapan dan tanpa persiapan pada komunitas young mommy Tuban. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Retrieved from : <http://etheses.uin-malang.ac.id/1589/6/11410103> diakses 15 Oktober 2023.
- Fatiria, Maria Nancy dan M. Tony Nawawi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variable Mediasi Pada PT. ATM. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume III No. 3
- Fattah, A. H. 2022. *Kepuasan kerja & Kinerja pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*. Ed. Baru. Palembang: Elmatera.
- Ghozali, Imam. 2022. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Cetakan ke 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gomez-Minambres, Luis R and David B. Balkin and Robert L. Cardy. 2021. *Managing Human Resources*. New Jersey: Pearson Education inc Publishing as Prentice Hall
- Hamid, D. 2021. Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 14 No. 2 .
- Han, W. P., & Siregar, A. R. A. 2021. Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Di Sekolah EN Mandarin–Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 5(2).
- Harsono, Jusuf dan Slamet Santoso. 2020. Etos kerja pengusaha muslim perkotaan Di kota ponorogo Spirit of urban moslem entrepreneurs Inponorogo. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Ponorogo*. http://ums.ac.id/409/1/7.Yusuf_Harsono.pdf. Diakses 12 Oktober 2024.
- Hayuningsih, N. P. J., Setena, I. M., & Mandasari, I. C. S. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran'. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 110-119.
- Jatiawan, I Gusti Ngurah Putu Sueka; Putu Agus Eka Rismawan dan Ary Wira Andika. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Bali. *Jurnal EMAS*. Vol 4 Nomor 4
- Khasanah, I. 2022. Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, Citra Merek dan Persepsi Harga Terhadap Keputusan Pembelian Jasa Asuransi Jiwa (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Cibinong). *Diponegoro Journal Of Management*, Volume 5, Nomor 2, 1-10
- Kusuma, Dani. 2022, Pengaruh Sistem Administrasi Perpajakan Modern dan Sanksi Perpajakan terhadap Kepatuhan Wajib Pajak (Survey pada 5 KPP di Kanwil DJP Jabar 1), *Jurnal Riset Akuntansi*, Volume VII No. 2, 43-63.
- Kusumah, Surya. 25021. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sdit Tunas Ilmu Tanjungpinang. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*. Vol 4 No 2
- Luneburg, C., Fred. 2021. Self Efficacy In The Workplace: Implications For Motivation And Performance. *International Journal Of Management, Business, And Administration*, Vol. 18, No. 1.
- Lussier, N, Robert. 2021. *Human Relations in Organization. Applications and Skill Building*. New York: Mc Graw Hi
- Ma'muroh, Siti. 2023. *Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal*. Thesis. Universitas Pancasakti Tegal.
- Mangkunegara, A.A. A.P. 2021. *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cet. 3. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang, 2020. *Dasar_Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. 2021. *Human resource management* (edisi 14). Erlangga, Jakarta.
- Mooney,D, James. 2021. *Konsep Pengebangan Organisasi Publik*. Cet. 5. Bandung: Sinar Baru Algesindo
- Munandar, A.S. 2022. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Edisi Revisi. Penerbit Universitas Indonesia. Jakarta.
- Nia, Silfiawati. 2022. Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4, No. 3.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. 2020. Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186-201.

- Pratama, Rizky; Sintha Wahjusaputri dan Adityo Ari Wibowo. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza HUT Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen*. Vol. 7 No. 2
- Putro, Muhammad Bayu Suryo dan Farid Wajdi. Pengaruh Work-Life Balance Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. Vol. 5 No. 1.
- Raharjo. 2020. *Metodologi dan Media Pengajaran*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Rawi, Rais Dera Pua; Febry Jein Andjardan Uswatun Khasanah. 2023. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pengguna Layanan Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Kota Sorong. *PERKUSI*. Vol. 3 No. 1
- Reilly, Frank. 2020. *Investment Analysis and Portofolio Manajemen*, 7th edition, Thomas South Western Inc., USA
- Robbins, S. 2022. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Rosmiani. 2020. Etos Kerja Nelayan Muslim Di Desa Paluh Sebaji Deli Serdang Sumatera utara: Hubungan Antara kualitas Keagamaan dengan Etos Kerja. *Thesis*. Kerja Sama Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Jakarta & Pasca Sarjana UI Jakarta
- Samyoga, I Putu Indra, Edom Mulyana dan Ida Bagus Ketut Surya. 2024. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi. *E-Jurnal Manajemen (e-ISSN 2302-8912)*. Vol 13 No 4 (2024)
- Salamun. dkk. 2021. *Persepsi Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Eka Putra. Yogyakarta
- Sarwono dan Handayani. 2021. *Buku Ajar Manajemen Strategis*. Unisri press, 2021: 1-198.
- Sedarmayanti. 2021. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Seftian, R., 2021. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori dan Praktik)*, Ed. 1,Cet. 3, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Setiana, N. D.. 2022. Pengaruh pemahaman dan peran perangkat desa terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. *In The 8th University Research Colloquium Universitas Muhammadiyah Magelang* (pp. 205-210).
- Simamora, Henry, 2021, *Manajemen Pemasaran Internasional* (jilid 1), Cetakan 5. Jakarta : Salemba Empat
- Sinamo, Jansen. 2021. *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Darma Mahardika.
- Siregar, J. S. 2022. Pengaruh Return on Asset (ROA) terhadap Nilai Perusahaan dengan Corporate Social Responsibility (CSR) sebagai Variabel Pemoderasi pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Audit dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura* 10(1): 49-76.
- Soemadi, Rd. Roro Anggraini. 2022. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Dynamic Management Journal*. Vol. 5 No. 1
- Soewarso, T. 2020. *Persepsi tentang etos kerja kaitannya dengan nilai budaya masyarakat*. Semarang: Depdikbud Dirjen Kebudayaan.
- Sudarmha, Momon. 2021. *Mengembangkan Keterampilan Berpikir Kreatif*. Jakarta: Rajawali Per.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Bisnis* (Cetakan ke-16, Maret 2012). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 2. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sumantri, Mohammad Syarif. 2021. *Strategi Pembelajaran Teori dan Praktik di Tingkat Pendidikan Dasar*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Suryati, L. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Citra Sawit Abadi. *Jurnal Ilmiah Core IT: Community Research Information Technology*, 12(2).
- Sutrisno, Edy 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Stinger, R. A. 2021. *Leadership an organization climate*. New Jersey: Prentice Hall.

- Tasmara, Toto. 2021. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Tirtayasa, S. 2022. Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 45-54.
- Torang, Syamsir. 2021. *Organisasi dan Manajemen*, Alfabeta, Bandung.
- Wirawan, 2022. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Ed 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, Veithzal Rivai, Muliaman Darmansyah Hadad dan H. Mansyur Ramly. 2021. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.