

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

(Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III DKI Jakarta)

Oleh :

Nama : Dewi Annatasya

NIM : 72180268

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Program Studi Administrasi Bisnis

Konsentrasi Bisnis Internasional



INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

JAKARTA

April 2022



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III DKI Jakarta)

Diajukan Oleh :

Nama : Dewi Annatasya

NIM : 72180268

Jakarta, 18 April 2022

Disetujui Oleh :

Pembimbing

Dr. Sylvia Sari Rosalina, S.Sos., M.Si.

INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

JAKARTA 2022



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



ABSTRAK

Dewi Annatasya / 72180268 / 2022 / Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III DKI Jakarta / Pembimbing: Dr. Sylvia Sari Rosalina, S.Sos., M.Si.

Perubahan yang terjadi pada tahun 2020 hingga 2021 yaitu terjadi *pandemic* Covid-19 dimana pegawai instansi/perusahaan melakukan pekerjaan kantor di rumah untuk mengurangi tingkat kasus Covid-19. Perubahan tersebut merupakan sebuah fenomena yang tidak dapat dipastikan sebelumnya dan berdampak pada sebuah instansi pemerintah maupun perusahaan dalam proses bisnisnya serta menjadi sebuah tantangan dimana perusahaan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri akan perubahan yang ada dan bekerja lebih baik, tekun, dan lebih giat agar dapat menghasilkan kerja yang produktif, efisien, dan efektif. Untuk menjalankan kegiatan bisnisnya, perusahaan bergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang tinggi merupakan faktor pendukung bagi kinerja sebuah perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebuah perusahaan perlu memiliki budaya organisasi yang kuat, lingkungan kerja yang baik serta memperhatikan kepuasan kerja pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Teori yang digunakan adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Terdapat tiga jenis variabel dalam penelitian ini, yakni variabel independen yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja, variabel *intervening* yakni kepuasan kerja, dan variabel dependen yakni kinerja pegawai.

Objek dalam penelitian ini adalah Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III DKI Jakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui *Google Form* dengan teknik pengambilan *sampling* jenuh kepada 47 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *PLS-SEM (Partial Least Squares – Structural Equation Model)* dengan menggunakan *SmartPLS 3* dan *SPSS 20* untuk uji validitas dan reliabilitas.

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi pegawai namun secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai sebagai pegangan dalam bekerja, lingkungan kerja yang baik secara langsung memberikan kepuasan bagi pegawai namun tidak secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, serta pegawai yang memiliki rasa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kerjanya.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kembali budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai dalam instansi karena dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

Dewi Annatasya / 72180268 / 2022 / *The Effect Of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variabel of Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III DKI Jakarta / Advisor: Dr. Sylvia Sari Rosalina, S.Sos., M.Si.*

The changes that occurred in 2020 to 2021 were the Covid-19 pandemic where agency/company employees carried out office work at home to reduce the rate of Covid-19 cases. The change is a phenomenon that cannot be ascertained before and has an impact on a government agency and company in its business processes and becomes a challenge where companies are required to be able to adjust to existing changes and work better, diligently, and more vigorously in order to produce productive, efficient, and effective work. To carry out its business activities, the company depends on the performance of its employees. High employee performance is a supporting factor for the performance of a company. In improving employee performance, a company needs to have a strong organizational culture, a good work environment and pay attention to employee job satisfaction. This research aims to determine the influence of organizational culture and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable.

Theories used are organizational culture, work environment, job satisfaction, and employee performance. There are three types of variables in this study, namely independent variables, namely organizational culture and work environment, intervening variables, namely job satisfaction, and dependent variables, namely employee performance.

The object in this study is Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III DKI Jakarta. Data collection was carried out by distributing questionnaires through Google Form with saturated sampling techniques to 47 respondents. The data analysis technique used is PLS-SEM (Partial Least Squares – Structural Equation Model) using SmartPLS 3 and SPSS 20 for validity and reliability tests.

This research shows that a strong organizational culture does not always cause satisfaction for employees but can directly improve employee performance as a handle in work, a good work environment directly provides satisfaction for employees but does not directly affect employee performance improvement, and employees who have a sense of job satisfaction have a positive and significant influence on improving their performance.

The conclusion of this study is that organizational culture has a positive but insignificant effect on job satisfaction, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, organizational culture and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, and the work environment has a positive but insignificant effect on employee performance. Based on the results of the research, it is recommended to the Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III DKI Jakarta to maintain and improve the organizational culture, work environment, and employee job satisfaction in the agency because it can improve the performance of its employees.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance*



KATA PENGANTAR

Peneliti panjatkan rasa syukur kepada Tuhan karena atas berkat dan rahmat-Nya, peneliti diberikan kesehatan jasmani dan rohani sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III DKI Jakarta)”. Tujuan dari penulisan skripsi ini ialah untuk memenuhi syarat dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.

Tanpa adanya doa, dukungan, bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak, peneliti akan kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh sebab itu, peneliti mengucapkan terima kasih dengan penuh rasa hormat kepada pihak-pihak yang telah membantu, diantaranya sebagai berikut:

1. Dr. Sylvia Sari Rosalina, S.Sos., M.Si. sebagai Kepala Program Studi Administrasi Bisnis Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie serta sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, waktu, dan tenaga serta kesabaran kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
2. Segenap Dosen Pengajar Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang telah mendidik, membimbing, dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti hingga pada akhir perkuliahan.
3. Para karyawan BAAK, ICT, perpustakaan, dan *copy center* Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang telah membantu peneliti selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
4. Para pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III DKI Jakarta yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
 Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



5. Papa, Mama, Ko Denny, Ci Ega, Ci itin, Samuel, Ivy, Fina, Otop, Kevin Malvin, teman seperjuangan peneliti yaitu Arya Aliaga dan Sherly Pryhana, Genius Club, Michael Febrian serta teman-teman peneliti yang selalu mendoakan, memotivasi, dan mendukung peneliti selama penyusunan skripsi hingga dapat terselesaikan dengan baik.

6. Pihak-pihak lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan di dalamnya. Maka dari itu, peneliti mengucapkan maaf apabila ada kesalahan dan peneliti menerima segala kritik dan saran yang membangun sebagai penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih dan berharap semoga skripsi ini dapat diterima dan bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, 11 April 2022

Dewi Annatasya

DAFTAR ISI

PENGESAHAN	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Batasan Penelitian	9
1.5 Rumusan Masalah	9
1.6 Tujuan Penelitian	9
1.7 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Budaya Organisasi	15
2.1.4 Lingkungan Kerja	20
2.1.5 Kepuasan Kerja	26
2.1.6 Kinerja Pegawai	33
2.2 Penelitian Terdahulu	40
2.3 Kerangka Pemikiran	46
2.4 Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1 Objek Penelitian	51
3.2 Desain Penelitian	51
3.3 Populasi dan Sampel	53
3.4 Lokasi Penelitian	54
3.5 Variabel Penelitian	54
3.5.1 Variabel Budaya Organisasi (Variabel independen / variabel bebas / X1)	55
3.5.2 Variabel Lingkungan Kerja (Variabel independen / variabel bebas / X2)	56
3.5.3 Variabel Kepuasan Kerja (Variabel <i>intervening</i> / variabel mediasi / Z)	57
3.5.4 Variabel Kinerja Pegawai (Variabel dependen / variabel terikat / Y)	58
3.6 Teknik Pengumpulan Data	59
3.7 Uji Validitas	59
3.8 Uji Reliabilitas	60
3.9 Teknik Analisis Data	61
3.9.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Measurement Model/Outer Model</i>)	61
3.9.2 Evaluasi Model Struktural (<i>Structural Model/Inner Model</i>)	63





BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	65
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	65
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	67
4.2.1 Uji Validitas.....	67
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	70
4.3 Analisis Deskriptif.....	71
4.4 Hasil Penelitian.....	86
4.4.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	86
4.4.2 Evaluasi Model Struktural (<i>Structural Model / Inner Model</i>).....	95
4.5 Pembahasan	100
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	107
5.1 Simpulan.....	107
5.2 Saran	109
DAFTAR PUSTAKA.....	111
LAMPIRAN	116

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu 1.....	40
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu 2.....	41
Tabel 2.3	Penelitian Terdahulu 3.....	42
Tabel 2.4	Penelitian Terdahulu 4.....	43
Tabel 2.5	Penelitian Terdahulu 5.....	44
Tabel 2.6	Penelitian Terdahulu 6.....	45
Tabel 3.1	Pengukuran Variabel Budaya Organisasi.....	55
Tabel 3.2	Pengukuran Variabel Lingkungan Kerja.....	56
Tabel 3.3	Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 3.4	Pengukuran Variabel Kinerja Pegawai.....	58
Tabel 3.5	Skala Likert.....	59
Tabel 4.1	Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	67
Tabel 4.2	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	68
Tabel 4.3	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	68
Tabel 4.4	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	69
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas Variabel.....	70
Tabel 4.6	Analisis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.7	Analisis Responden Berdasarkan Status.....	71
Tabel 4.8	Analisis Responden Berdasarkan Jumlah Anak.....	72
Tabel 4.9	Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi.....	73
Tabel 4.10	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	77
Tabel 4.11	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	81
Tabel 4.12	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.....	84
Tabel 4.13	Nilai <i>Outer Loadings</i> Pengujian Pertama.....	87
Tabel 4.14	Nilai <i>Outer Loadings</i> Pengujian Kedua.....	89
Tabel 4.15	Nilai <i>Outer Loadings</i> Pengujian Ketiga.....	90
Tabel 4.16	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	91
Tabel 4.17	Nilai <i>Cross Loadings</i>	92
Tabel 4.18	Nilai <i>Fornell Larcker Criterion</i>	93
Tabel 4.19	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	94
Tabel 4.20	Nilai Koefisien Determinasi (R^2).....	95
Tabel 4.21	Nilai Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>).....	96
Tabel 4.22	Nilai Koefisien Jalur dan <i>P-Value</i>	97
Tabel 4.23	Nilai Pengaruh Tidak Langsung.....	97

C
K
W
I
K
I
A
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S
K
R
I
T
I
K
I
N
G
I
E
S

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	Data Kinerja Pegawai	6
Gambar 2. 1	Kerangka Pemikiran	48
Gambar 2. 2	Model Penelitian	49
Gambar 4. 1	Logo Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III	65
Gambar 4. 2	Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>)	96

© Hak Cipta dan Hak Milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	116
Lampiran 2 Identitas Responden Kuesioner.....	121
Lampiran 3 Data Kuesioner Variabel Budaya Organisasi.....	123
Lampiran 4 Data Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja.....	124
Lampiran 5 Data Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja	125
Lampiran 6 Data Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai	126
Lampiran 7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi.....	127
Lampiran 8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	129
Lampiran 9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	132
Lampiran 10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.....	133
Lampiran 11 Hasil Output Uji Validitas Budaya Organisasi	135
Lampiran 12 Hasil Output Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	136
Lampiran 13 Hasil Output Uji Validitas Lingkungan Kerja	136
Lampiran 14 Hasil Output Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	136
Lampiran 15 Hasil Output Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	137
Lampiran 16 Hasil Output Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	137
Lampiran 17 Hasil Output Uji Validitas Kinerja Pegawai	138
Lampiran 18 Hasil Output Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	138
Lampiran 19 Hasil Outer Loadings Pengujian Pertama	139
Lampiran 20 Hasil Outer Loadings Pengujian Kedua.....	140
Lampiran 21 Hasil Outer Loadings Pengujian Ketiga.....	141
Lampiran 22 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk.....	141
Lampiran 23 Hasil Pengujian Cross Loadings	142
Lampiran 24 Hasil Pengujian Fornell Larcker Criterion.....	142
Lampiran 25 Hasil Pengujian R Square	143
Lampiran 26 Hasil Pengujian Koefisien Jalur (Path Coefficients).....	143
Lampiran 27 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	143
Lampiran 28 Hasil Pengujian	144
Lampiran 29 R Tabel.....	144



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
- a. Penguutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Penguutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.