

DETERMINAN FAKTOR BLUE ECONOMY DALAM APLIKASI PRAKTIS SDM PERHOTELAN DI PULAU TIDUNG KEPULAUAN SERIBU

Didin Hikmah Perkasa

Universitas Dian Nusantara

didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id

Magito

Universitas Dian Nusantara

magito@undira.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Home Stay* di pulau Tidung. Desain Penelitian menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Populasi dalam penelitian adalah karyawan *Home Stay* di Pulau Tidung yang berjumlah 60 orang dan sampel sebanyak 60 menggunakan teknik sampling jenuh. Alat pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden dan alat pengolahan data menggunakan *software* SEM PLS untuk menguji *Outer Model*, *Inner Model* dan uji hipotesis. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Home Stay* di Pulau Tidung.

Kata Kunci

Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Melihat fenomena globalisasi, penting bagi setiap perusahaan untuk memiliki pola pikir strategis dalam menciptakan *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dalam persaingan global (Krisnanto, 2017).

Kajian ini tentang destinasi usaha perhotelan (*homestay*) di Pulau Tidung Kepulauan Seribu. Fenomena penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor yang mengatur seperti budaya organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja. Penelitian ini sangat penting karena kepuasan kerja merupakan topik penelitian yang menarik terkait dengan kenyamanan atau ketidaknyamanan emosi karyawan terkait pekerjaan. Peningkatan kepuasan kerja dicapai dengan memperbaiki budaya organisasi, dimana budaya organisasi ditentukan oleh kondisi kerja. Selain itu kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memperbaiki lingkungan kerja, karena fasilitas yang baik tidaklah baik jika tidak dibarengi dengan lingkungan yang baik.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Ardam & Wijono, 2022). Budaya organisasi mengacu pada karakteristik organisasi dan menjadi pedoman bagi organisasi yang dapat membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. aturan perilaku dalam organisasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sedarmayanti, 2017); (Aruan & Fakhri, 2015). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, selain itu juga dapat mempengaruhi keadaan emosional karyawan.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Daniel, 2019). Stres kerja adalah ketidakmampuan menghadapi ancaman yang dihadapi seseorang secara mental, fisik, emosional dan spiritual, yang sekaligus dapat mempengaruhi kesehatan fisik seseorang. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di lingkungan kita sendiri.

Hasil studi empiris yang berkaitan dengan kepuasan kerja oleh penelitian (Sunarsi, 2020); (Jufrizen *et al.*, 2017) menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Kafui Agbozo, 2017); (Suyono *et al.*, 2021); (Nasution & DR, 2017) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Hoboubi *et al.*, 2017); (Bhastary Dwipayani, 2020); (Khamisa *et al.*, 2017) menyatakan Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Riset terkait *Blue Economy* dalam implementasi aplikasi SDM praktis masih jarang dilakukan, bagaimana green human resource dapat meningkatkan kinerja organisasi sehingga berujung pada peningkatan kepuasan kerja. (Haddock-Millar *et al.*, 2016).

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015), Budaya organisasi adalah tentang persepsi umum dari anggota organisasi. Budaya organisasi adalah tentang bagaimana anggota melihat organisasi dan bukan suka atau tidak suka anggota organisasi, karena anggota mengadopsi budaya organisasi berdasarkan apa yang mereka lihat atau dengar di sekitar mereka. organisasi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan jangka panjang yang digunakan dan diterapkan dalam kehidupan kerja karyawan dan manajer perusahaan (Ardam & Wijono, 2022).

Lingkungan Kerja

Menurut (Suyono *et al.*, 2021), Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Menjaga lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Menurut (Kafui Agbozo, 2017), Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam pelaksanaan tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik, pencahayaan, dll. Menurut Sedarmayanti (2013) dimensi lingkungan kerja: 1) lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, kelembaban, kebisingan, ruang kerja; 2) lingkungan kerja fisik seperti hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan bawahan.

Stres Kerja

(Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan. Orang yang menderita stres kerja menjadi gugup dan mengalami kekhawatiran kronis. (Zainal, Veithzal Rivai, 2014) (2014) berpendapat bahwa stres terkait pekerjaan adalah ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan pikiran karyawan. Menurut (Hasibuan,

2016); (Nasution, 2017) factor yang menyebabkan stress: 1) beban kerja yang sulit dan berlebihan, 2) tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, 3) waktu dan peralatan yang kurang memadai, 4) konflik antar pribadi dengan pimpinan, 5) balas jasa yang terlalu rendah.

Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2015) Dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang dan diukur dengan selisih antara jumlah imbalan yang diterima karyawan dan jumlah imbalan yang dipercayakan kepadanya. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dimiliki seseorang dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Menurut Rivai (2011) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Rivai (2011) indicator dari kepuasan kerja: memenuhi kebutuhan dasar pegawai, memenuhi harapan pegawai, memenuhi keinginan pegawai.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2015), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam norganisasi. Hasil penelitian (Jufrizen *et al.*, 2017) bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang disebabkan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Hasil penelitian (Kafui Agbozo, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

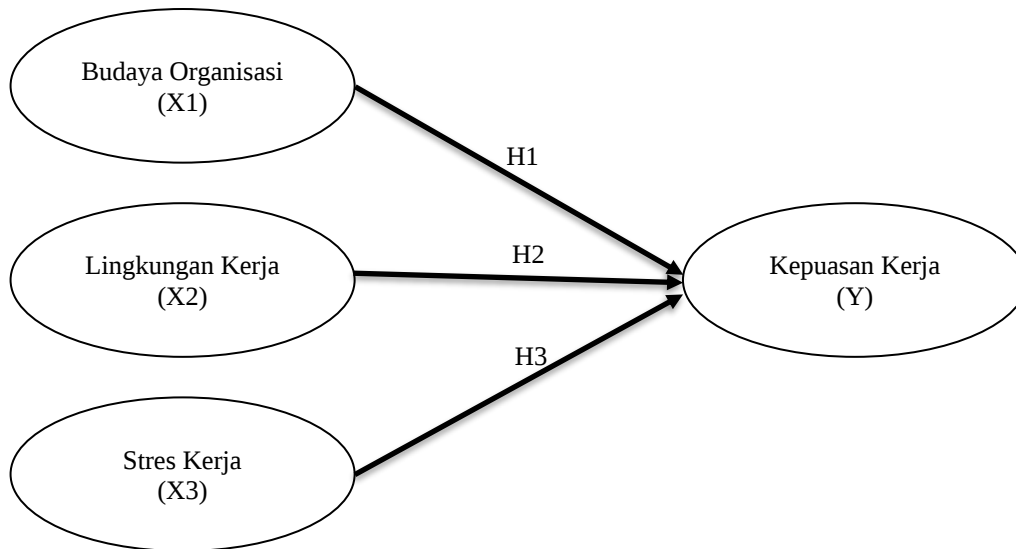
H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang Orang yang mengalami stres kerja menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Rivai dan Sagala (2014) berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. (Daniel, 2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 : stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa penting hubungan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel (*host family*) di Pulau Tidung Kabupaten Kepulauan Seribu, DKI Jakarta. Para peneliti ingin berinvestasi pada hasil penelitian ini untuk lebih meningkatkan penggunaan SDM di Ekonomi Biru di masa mendatang. Keunggulan dari penelitian kali ini adalah peneliti mengambil variable X1, X2 dan X3 yang berbeda dari sebelumnya. Kontibusi penelitian ini adalah menyumbang hasil penelitian ini agar kedepannya aplikasi sdm dalam *Blue Economy*. Pembagian tugas ketua peneliti yang mencari tempat dan Menyusun penelitian tugas anggota menyebar kuesioner. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, dan akan olah data menggunakan SEM-PLS. Penelitian ini nantinya akan memperlihatkan hubungan setiap variable X terhadap variable Y.

HASIL PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebar secara online kepada subjek penelitian yang berjumlah 60 responden. Adapun data hasil analisis disajikan pada paparan berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	35	58%
	Wanita	25	42%
Usia	20 - 25 Tahun	5	8%
	> 25 – 30 Tahun	20	33%

	> 30 – 40 Tahun	25	42%
	> 40 Tahun	10	17%
Pendidikan Terakhir	SMA Sederajat	42	70%
	Diploma	8	13%
	Sarjana (S1)	10	17%
	Pascasarjana (S2)	0	0%
Lama Bekerja	0 - 1 Tahun	8	13%
	>1 - 5 Tahun	12	20%
	> 5 - 10 Tahun	25	42%
	>10 Tahun	15	25%

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

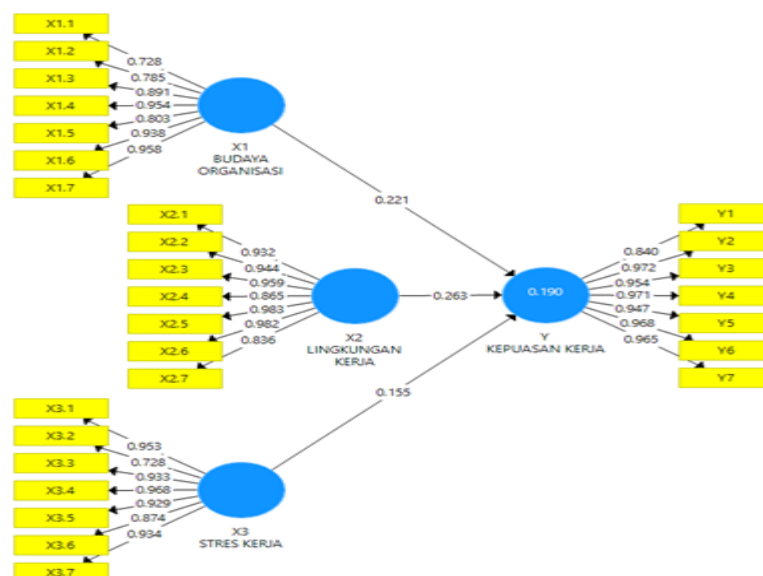
Pada table 1 mengenai karakteristik responden dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin pria lebih mendominasi disbanding Wanita dengan jumlah 58%, sedangkan wanita berjumlah 42%. Pada karakteristik usia, paling banyak dengan rentang 30 – 40 tahun dengan jumlah 42%, yang mana Pendidikan terakhir mayoritas SMA sederajat dengan jumlah 70%, dan rata- rata bekerja paling banyak 5 – 10 tahun dengan jumlah 42%.

Analisis Data

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Menurut Ghozali (2015), *rule of thumb* yang biasa digunakan untuk menilai validitas *convergent* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6 – 0.7 untuk penelitian yang bersifat *explanatory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.5.



Gambar 2. Hasil *Covergent Validity*

Sumber: *Output PLS* 2023

Tabel 2. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Budaya Organisasi	BO1	0.728	Valid
	BO2	0.785	Valid
	BO3	0.891	Valid
	BO4	0.954	Valid
	BO5	0.803	Valid
	BO6	0.938	Valid
	BO7	0.958	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.932	Valid
	LK2	0.944	Valid
	LK3	0.959	Valid
	LK4	0.865	Valid
	LK5	0.983	Valid
	LK6	0.982	Valid
	LK7	0.836	Valid
Stres Kerja	SK1	0.953	Valid
	SK2	0.728	Valid
	SK3	0.933	Valid
	SK4	0.968	Valid
	SK5	0.929	Valid
	SK6	0.874	Valid
	SK7	0.934	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0.840	Valid
	KK2	0.972	Valid
	KK3	0.954	Valid
	KK4	0.971	Valid
	KK5	0.947	Valid
	KK6	0.968	Valid
	KK7	0.965	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Gambar 2 dan Tabel 2 dapat diketahui bahwa semua pernyataan valid, maka dilanjutkan dengan pengujian selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji *Convergent Validity (AVE)*

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Busaya Organisasi (X1)	0,756	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,866	Valid
Stres Kerja (X3)	0,821	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,896	Valid

Sumber: *Output* pengolahan dengan SmartPLS 3 (2023)

Hasil dari pengujian konstruk *convergent validity* pada Tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria dengan nilai *average variance extracted (AVE)* diatas 0.50.

Discriminant Validity

Dikarenakan sudah tidak ada masalah pada *convergent validity*, maka langkah berikutnya yang diuji adalah permasalahan yang terkait dengan *discriminant validity* yang dilakukan dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Metode ini sering disebut dengan *Fornell Larcker Criterion*.

Tabel 4. Hasil Pengujian *Fornell Larcker Criterion*

	X1	X2	X3	Y
Budaya Organisasi (X1)	0,869			
Lingkungan Kerja (X2)	0,276	0,930		
Stres Kerja (X3)	0,066	0,135	0,906	
Kepuasan Kerja (Y)	0,304	0,345	0,205	0,946

Sumber: *Output PLS 2023*

Dilihat dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *square root of average variance extracted* adalah 0.869, 0.930, 0.906 dan 0.946. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari korelasi masing-masing konstruk dan memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity*, Ghazali (2015) menyarankan untuk memakai indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.70. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain.

Tabel 5. Hasil Uji *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

	KK (Y)	KMPTN (X1)	KSPN (X2)	SK (X3)
BO1	0,728	-0,126	-0,008	0,075
BO2	0,785	-0,040	-0,036	0,100
BO3	0,891	0,150	0,134	0,278
BO4	0,954	0,364	0,051	0,298
BO5	0,803	0,018	-0,009	0,137
BO6	0,938	0,344	0,075	0,327
BO7	0,958	0,396	0,064	0,352
LK1	0,302	0,932	0,036	0,202
LK2	0,283	0,944	0,053	0,247
LK3	0,339	0,959	0,123	0,327
LK4	0,211	0,865	0,106	0,276
LK5	0,272	0,983	0,178	0,388
LK6	0,286	0,982	0,170	0,402
LK7	0,107	0,836	0,141	0,307
SK1	0,062	0,140	0,953	0,182
SK2	0,098	0,029	0,728	0,000
SK3	0,009	0,089	0,933	0,203
SK4	0,056	0,134	0,968	0,228
SK5	0,039	0,094	0,929	0,157
SK6	0,102	0,096	0,874	0,053
SK7	0,125	0,175	0,934	0,218

	KK (Y)	KMPTN (X1)	KSPN (X2)	SK (X3)
KK1	0,137	0,168	-0,004	0,840
KK2	0,305	0,341	0,166	0,972
KK3	0,291	0,323	0,220	0,954
KK4	0,332	0,381	0,216	0,971
KK5	0,354	0,376	0,213	0,947
KK6	0,255	0,323	0,220	0,968
KK7	0,244	0,275	0,221	0,965

Sumber: *Output PLS 2023*

Dari Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa nilai loading pada masing-masing konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang ada valid dan tidak terdapat permasalahan pada discriminant validity.

Composite Reability and Cronbach's Alpha

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dengan melihat seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* maupun Cronbachs Alpha ≥ 0.7 , hal itu berarti konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten. Adapun hasil pengujian tersebut disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,956	0,952	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,978	0,974	Reliabel
Stres Kerja(X3)	0,970	0,965	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,984	0,981	Reliabel

Sumber: *Output PLS 2019*

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* ≥ 0.7 . Serta hasil pengujian Cronbach's Alpha juga menunjukkan seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuisisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Pengujian Model Struktural/Uji Hipotesis (Inner Model)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*Inner Model*). Menurut Ghozali (2015), evaluasi model struktural (*Inner Model*) bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten dimana dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2), serta predictive relevance (Q^2) untuk menilai struktural (*Inner Model*).

Nilai *R-Square*

Koefisien determinasi *R-Square* (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel eksogen menjelaskan variabel endogennya. Nilai *R-Square* (R^2) adalah nol sampai dengan satu. Apabila nilai *R-Square* (R^2) semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel endogen. Sebaliknya, semakin kecil nilai *R-Square* (R^2), maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel endogen semakin terbatas. Nilai *R-Square* (R^2) memiliki kelemahan yaitu nilai *R-Square* (R^2) akan meningkat setiap ada penambahan satu variabel eksogen meskipun variabel eksogen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen.

Dalam penelitian ini, terdapat variabel endogen yaitu pembelian impulsif yang dipengaruhi oleh variabel eksogen yaitu iklan televisi, below the line dan display produk.

Tabel 7. Nilai R^2 Variabel Endogen

	<i>R Square</i>
Y_KEPUASAN KERJA	0,690

Sumber: Output PLS 2023

Dari tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dari konstruk kepuasan kerja sebesar 0.481. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel endogen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja sebesar 69% sedangkan sisanya sebanyak 31% dijelaskan oleh variabel eksogen lainnya.

Nilai *Predictive Relevance* (Q^2 *Square*)

Predictive relevance (Q^2) untuk model struktural mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan. *Predictive Relevance* (Q^2) untuk model structural mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Berlaku hanya untuk merenung model faktor endogen. *Predictive Relevance* (Q^2) lebih besar dari 0. Dengan cara yang sama, sebuah *Predictive Relevance* (Q^2) dengan 0 atau negatif nilai menunjukkan model tidak relevan dengan prediksi faktor endogen yang diberikan.

Tabel 8. Hasil Uji Nilai *Predictive Relevance* (Q^2)

	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
X1_BUDAYA ORGANISASI	420,000	420,000	
X2_LINGKUNGAN KERJA	420,000	420,000	
X3_STRES KERJA	420,000	420,000	
Y_KEPUASAN KERJA	420,000	361,799	0,439

Sumber: Output PLS 2023

Berdasarkan perhitungan *predictive relevance* (Q^2) pada tabel 8 yang menunjukkan nilai sebesar 0.439, dapat disimpulkan bahwa model memiliki nilai prediktif yang relevan.

Goodness of Fit Model (GoF)

Goodness of Fit Model (GoF) menggambarkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan dengan data yang sebenarnya yang diperkenalkan oleh Tenenhaus *et al.* (2004). GoF index ini merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (*Outer Model*) dan model struktural (*inner model*). Nilai *Goodness of Fit Model* (GoF) index diperoleh dari *verage communalities index* dikalikan dengan nilai R^2 model. Nilai GoF terbentang antara 0-1 dengan interpretasi sebagai berikut:

Goodness of Fit (GoF) GoF Kecil = 0.1

Goodness of Fit (GoF) Moderat atau Sedang = 0.25

Goodness of Fit (GoF) Besar = 0.38

Rumus *Goodness of Fit* (GoF):

$$\begin{aligned}\text{GoF} &= \\ &= \sqrt{0.727 \times 0.481} \\ &= 0.591\end{aligned}$$

Dari perhitungan *Goodness of Fit* (GoF) di atas, dapat diketahui hasilnya adalah sebesar 0.591 dan termasuk dalam GoF Besar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa performa antara model pengukuran dan model struktural memiliki GoF yang besar yaitu sebesar 0.591 atau di atas 0.38. Artinya bahwa matrik kovarian sampel memiliki kesesuaian dengan matrik kovarian populasi.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Tahap pengujian hipotesis ini dilakukan setelah tahap evaluasi struktural model dilakukan. Tahap ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian yang diajukan pada model penelitian diterima atau ditolak. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dapat dilihat dari original sample dan nilai T-Statistic melalui prosedur bootstrapping.

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis

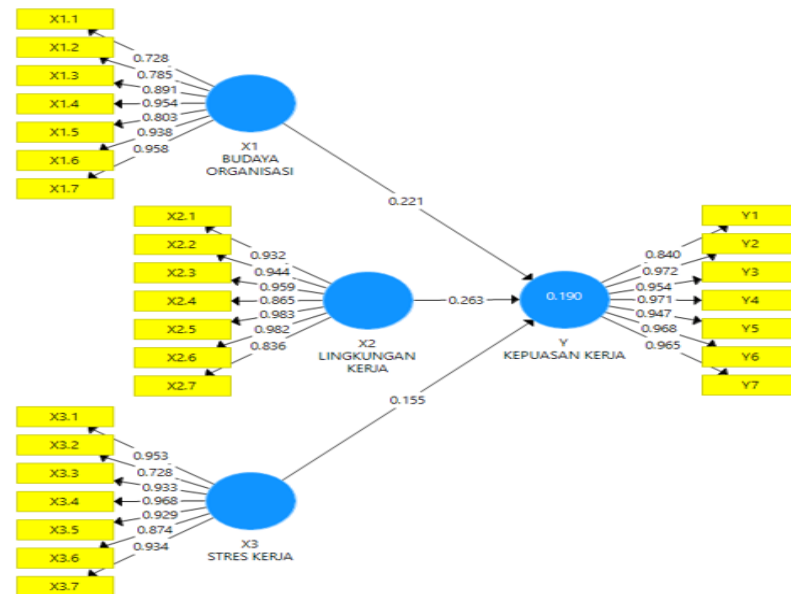
Path	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P-Values
Budaya Organisasi > Kepuasan Kerja	0,221	0,238	0,147	1,971	0,034
Lingkungan Kerja > Kepuasan Kerja	0,263	0,258	0,118	2,224	0,027
Stres Kerja > Kepuasan Kerja	0,155	0,078	0,252	0,616	0,538

Sumber: *Output PLS 2023*

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji antara kedua variabel tersebut yang menunjukkan adanya nilai original sample 0.221 yang mendekati +1 dan memiliki nilai T-Statistic 1.501 (<1.96).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji antara kedua variabel tersebut yang menunjukkan adanya nilai original sample 0.263 yang mendekati +1 dan memiliki nilai T-Statistic 2.224 (>1.96).

Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji antara kedua variabel tersebut yang menunjukkan adanya nilai original sample 0.155 yang mendekati +1 dan memiliki nilai T-Statistic 0.616 (<1.96).



Gambar 3 Hasil Uji Bootstrapping

Sumber: *Output PLS 2023*

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai original sample 0.221 yang mendekati nilai +1 dan memiliki nilai T-Statistic 1.971 (>1.96) sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya (Jufrizen *et al.*, 2017) yang membuktikan bahwa bahwa budaya organisasi berpengaruh dan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai original sample 0.210 yang mendekati nilai +1 dan memiliki nilai T-Statistic 2.303 (>1.96) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian (Suryani, 2022); yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai original sample 0.143 yang mendekati +1 dan memiliki nilai T-Statistic 2.154 (>1.96) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Bhastary Dwipayani, 2020) yang membuktikan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisa yang dilakukan sebelumnya, maka kesimpulan pada penelitian ini bahwa budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Home Stay* di Pulau Tidung. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Home Stay* di Pulau Tidung. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Home Stay* di Pulau Tidung. Dari hasil penelitian budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, jika budaya organisasi meningkat maka kepuasan karyawan tidak mengalami perubahan. Pengelola *Home Stay* lebih memperhatikan lagi terkait Budaya Organisasi, berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan mengingat nilai terendah adalah tidak diberikannya kesempatan untuk mengkritik.. Sebaiknya pengelola *Home Stay* memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memberikan kritik selama dalam membangun budaya organisasi. Dari hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dikatakan jika lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja akan meningkat. Pengelola *Home Stay* harus lebih memperhatikan kebutuhan karyawan dalam mendukung pekerjaan dikarenakan perlakuan adil belum sepenuhnya didapatkan karyawan. Dari hasil penelitian stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengelola *Home Stay* bisa mengelola stress kerja di lingkungannya, mengingat hasil nilai terendah bahwa karyawan kurang mendapatkan perhatian pimpinan. Sebaiknya pengelola memberikan apresiasi minimal dalam bentuk ucapan, atau memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardam, A. A., & Wijono, S. (2022). Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 522–527. <https://doi.org/https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.377>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT.Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.3923/ibm.2017.53.60>
- Kafui Agbozo, G. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*,

- 5(1), 12. <https://doi.org/https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Health SA Gesondheid*, 2(2), 252–258. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hsag.2016.10.001>
- Krisnanto, A. B. (2017). Strategi Manajemen Hijau Untuk Keunggulan Bersaing Berkelanjutan. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(1), 50–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i1.17>
- Sedarmayanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.
- Sunarsi, D. (2020). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 237. <https://doi.org/https://doi.org/10.26858/jiap.v9i2.11761>
- Suyono, J., Eliyana, A., Ratmawati, D., & Elisabeth, D. R. (2021). Organization Commitment and Work Environment on Job Satisfaction: The Mediating Role of Work Motivation. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 12(02), 681–688.