

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indo Lampung Perkasa

Yoeyong Rahsel¹, Sudewi²

^{1,2} Program Studi Sistem Informasi, STMIK Pringsewu Lampung
email :yrahshel@gmail.com

Abstrak

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Berdasarkan hasil pengujian diketahui tidak ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Indo Lampung Perkasa, hal ini berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan cahaya dari pantulan sinar matahari membuat responden tidak puas melakukan pekerjaan serta suara bising yang terdapat PT. Indo Lampung Perkasa di lingkungan kerja membuat responden tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan pada PT. Indo Lampung Perkasa. Selain itu terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Indo Lampung Perkasa, hal ini dijelaskan juga berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, berani mengambil tindakan yang berisiko, berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja untuk memajukan perusahaan, atasan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan diberikan secara adil kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan bagus pada PT. Indo Lampung Perkasa.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

Abstract

Basically job satisfaction is an individual thing. Each employee will have a different level of satisfaction according to the system and values that apply to the employee. Based on the test results, it is known that there is no partially significant positive effect between the work environment on job satisfaction at PT. Indo Lampung Perkasa, this is based on the respondents' answers related to the light from the reflection of the sun's rays making the respondents dissatisfied with their work and the noise that PT. Indo Lampung Perkasa in the work environment makes respondents not focus on doing work at PT. Indo Lampung Mighty. In addition, there is an influence between organizational culture on job satisfaction at PT. Indo Lampung Perkasa, this is also explained based on the respondents' answers related to employees having high initiative in carrying out work, daring to take risky actions, trying to develop abilities and skills in working to advance the company, superiors always communicate to subordinates everything related to business achievement of tasks, the opportunity to get a promotion is given fairly to employees who work well and well at PT. Indo Lampung Mighty.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah

ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 28) menyatakan kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksihinggaan lingkungan kerja dapat dilihat dengan kondisi lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat sempit dan udara yang panas sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Munandar (2014, hal. 10) menyatakan budaya organisasi terdiri dari asumsi - asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan. Dalam perusahaan sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2011 hal. 325) kepuasan kerja ada beberapa aspek di lihat oleh seseorang dan kerjanya, yaitu gaji yang di terima, kondisi keselamatan, dan kesehatan karir, hubungan sosial di dalam situasi kerja, pengakuan terhadap keberadaannya, nilai instrumetal dan pekerjaan tersebut bagi aspek kehidupan yang lain, bagi individu serta peransosial kelompok kerja tersebut bagi masyarakat.

PengertianKepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati adalahkepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, pengawasan, hubungan antar manajer dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Adapun beberapa defenisi tentang kepuasan

kerja karyawan antara lain yaitu Mangkunegara (2013, hal. 117) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 74) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dalam 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 sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi. Sedangkan menurut Usman (2010, hal. 501) kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan.

Teori-teori tentang Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 120), teori-teori tentang kepuasan kerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Teori keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan dari membandingkan

input- outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbangan dapat mengakibatkan dua kemungkinan yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya atau ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

2. Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh proter.la berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan dirasakan pegawai. Apabila apa yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari pada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas, dan karyawan selalu menginginkan agar apa yang didapatkan sesuai dengan yang diterima dan diharapkan karyawan.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin puas pula karyawan tersebut.Dan sebaliknya makin kecil kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin tidak puas karyawan tersebut.

4. Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap karyawan sebagai kelompok acuan, yang dijadikan acuan atau tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori dua factor dari Herzberg

Teori dua factor dikembangkan oleh Frederick Herzberg.la membangunkan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan dianalisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

6. Teori pengharapan

Menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang mengharapkan sesuatu, dan penafsiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntutnya. Penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang

diikuti dengan hasil khusus.Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan memungkinkan mencapai hasil dapat menuntut hasil lainnya.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas- tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan.Menurut Simanjuntak (2011, hal. 86) bahwa "Lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan".

Menurut Sutrisno (2009, hal. 118) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan".Sunnyoto (2015, hal. 38) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah

dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator Lingkungan Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut Sunyoto (2013, hal. 11) indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1. Penerangan
Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.
2. Kebisingan
Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.
3. Suhu udara
Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalupanas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.
4. Ruang gerak yang diperlukan
Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.
5. Pewarnaan
Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.
6. Keamanan
Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Pengertian Budaya Organisasi

Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke organisasi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Baron dalam Reza Amelia (2014) menyatakan "Budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi". Menurut Robbins dan Judge dalam Taurisa dan Ratnawati (2012), "Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi".

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang – orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap – tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi menunjukkan agar seseorang dapat

menggunakan budaya organisasi sebagai salah satu alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, etos kerja, dan produktivitas. Menurut Druicker dalam Tika (2010, hal. 4) menyatakan “Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah – masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota – anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah – masalah yang terkait”.

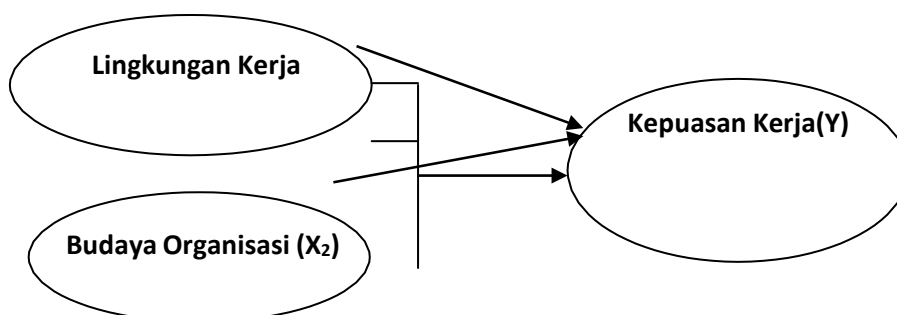
Menurut Wirawan (2008, hal. 10) menyatakan bahwa Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai – nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Jadi, budaya organisasi juga dapat disimpulkan penentu perubahan perilaku yang ada di dalam diri individu karyawan yang sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan akhirnya mempengaruhi kinerja yang ada budaya organisasi yang benar – benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Dengan demikian, secara konseptual dapat dikemukakan bahwa budaya organisasi adalah dorongan dalam diri karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Kerangka Konseptual

Keberadaan lingkungan kerja sangat penting, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh langsung kepada karyawan dalam pencapaian kepuasan dalam bekerja. Disamping lingkungan kerja, budaya organisasi yang baik akan semakin tercipta kinerja yang baik pula, sebab dengan adanya budaya organisasi yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja sebagai bentuk kepuasan karyawan.

Berdasarkan penelitian Widya dan Wendi (2013) menyatakan terbukti secara empiris lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada kerangka berfikir berikut:



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Menurut Sujarweni (2014, hal. 62) menjelaskan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat”. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indo Lampung Perkasa

2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indo Lampung Perkasa
3. Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PT. Indo Lampung Perkasa

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menguraikan gambaran keterikatan antar suatu variabel dengan variabel lainnya mengenai obyek yang diteliti yang dilakukan dengan pengujian statistik. (Sugiyono, 2012, hal. 84).

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indo Lampung Perkasa dan berjumlah 58 orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu (Umar, 2010, hal. 77). Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Juliandi (2013, hal. 117) yang menyatakan bahwa: "Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi". Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, yaitu seluruh karyawan PT. Indo Lampung Perkasa yang berjumlah 58 orang untuk dijadikan responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini :

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang baik, maka data dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan pengaruh, digunakan rumus uji statistik t.

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F tabel dengan F hitung.

H_0 diterima jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ untuk $\alpha = 5\%$ maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. H_a diterima jika $F_{tabel} < F_{hitung}$ untuk $\alpha = 5\%$ maka berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Penelitian

Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh data tentang karakteristik responden, mayoritas responden penelitian adalah laki-laki sebesar 59,1 %, dan sisanya perempuan yakni sebesar 40,9 %. Dengan demikian diketahui bahwa karyawan perusahaan lebih didominasi dengan jenis kelamin laki-laki. Dilihat dari segi usia, responden dalam penelitian ini paling besar berasal dari kelompok usia 20 – 30 tahun yakni sebesar 34,8 %, kedua berasal dari usia 31 – 40 tahun sebesar 57,6 %. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dari kelompok dewasa, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Indo Lampung Perkasa adalah dari kalangan orang dewasa dan usia produktif.

Analisa Variabel Bebas – X1 (Lingkungan Kerja)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang lingkungan kerja. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar untuk variabel lingkungan kerja.

Dari ketigabelas pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum :

1. Jawaban responden tentang penerangan lampu di lingkungan kerja dan diruangan sudah cukup bagus sehingga mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 20 orang (30,3%) menjawab sangat setuju, 42 orang (63,6%) menjawab setuju, sedangkan 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju.
2. Jawaban responden mengenai cahaya dari pantulan sinar matahari membuat saya tidak puas melakukan pekerjaan, sebanyak 23 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, 34 orang (51,5%) menjawab setuju, 7 orang (10,6%) menjawab kurang setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.
3. Jawaban responden tentang suara bising yang terdapat di lingkungan kerja membuat saya tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan, sebanyak 25 orang (37,9%) menjawab sangat setuju, 28 orang (42,4%) menjawab setuju, dan sebanyak 13 orang (19,7%) menjawab kurang setuju,

Analisa Variabel Bebas – X2 (Budaya Organisasi)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang budaya organisasi. Dari kesembilanbelas pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum :

1. Jawaban responden mengenai saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 35 orang (53,0%) menjawab sangat setuju sedangkan sebanyak 31 orang (47,0%) menjawab setuju.
2. Jawaban responden mengenai saya merasa bertanggung jawab atas kesalahan saya dan berniat memperbaiki diri secara terus menerus, sebanyak 27 orang (40,9%) menjawab sangat setuju sedangkan sebanyak 39 orang (59,1%) menjawab setuju.
3. Jawaban responden mengenai saya berani mengambil tindakan yang berisiko dalam bekerja untuk memajukan perusahaan, sebanyak 30 orang (45,5%) menjawab sangat setuju, 30 orang (45,5) menjawab setuju, sedangkan 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju.

Analisa Variabel Terikat – Y (Kepuasan Kerja)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang kepuasan kerja. Dari ketigabelas pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum :

1. Jawaban responden tentang saya mempunyai rasa bangga dengan pekerjaan ini, sebanyak 19 orang (28,8%) menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju yaitu

sebanyak 39 orang (59,1%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (7,6%) dan yang tidak setuju 3 orang (4,5%).

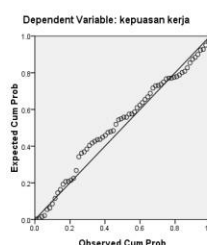
2. Jawaban responden mengenai kondisi pekerjaan saya di perusahaan menyenangkan untuk ditekuni, sebanyak 28 orang (42,4%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju lebih besar yaitu sebanyak 31 orang (47,0%), 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
3. Jawaban responden tentang saya menerima tanggung jawab atas pekerjaan dengan senang hati, sebanyak 26 orang (39,4%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju lebih besar yaitu sebanyak 34 orang (51,5%), 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov Test dapat diketahui apakah data penelitian telah terdistribusi normal atau tidak, dan hasil test distribution ternyata menunjukkan normal. Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada gambar Normal P-Plot berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

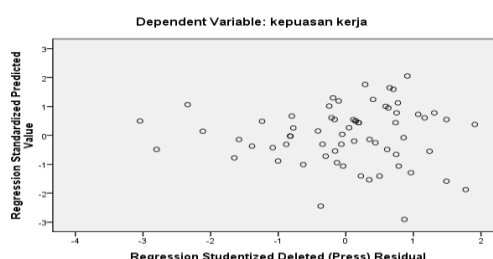


Pada gambar IV-1 Normal P-Plot menunjukkan bahwa distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan, berarti data tersebut mempunyai pola seperti distribusi normal, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Scatterplot



Dari grafik Scatterplot di atas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola grafik tertentu, sebaran data membentuk suatu grafik yang memiliki titik berserakan dan saling berjauhan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastis.

c Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Menurut Imam Ghazali (2009: 96) bahwa : "Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ ". Dengan kata lain data yang baik

dapat dilihat apabila memiliki nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan apabila nilai Tolerance dan VIF tidak sesuai dengan ketentuan tersebut maka data penelitian mengandung multikolinearitas yang berarti tidak layak digunakan sebagai data penelitian. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dari output SPSS yang dilakukan.

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.770	1.298
Budaya Organisasi	.770	1.298

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Pengujian Regresi Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat diketahui seperti tabel berikut ini

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.227	3.976		.812	.420
Lingkungan Kerja	.025	.093	.018	.271	.788
Budaya Organisasi	.620	.046	.882	13.484	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari besarnya nilai a dan b_{x1} tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,227 + 0,025X_1 + 0,620X_2$$

Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai a atau konstan sebesar 3,227 yang artinya apabila lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak ada maka kepuasan kerja karyawan sebesar 3,227 satuan.

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana lingkungan kerja (X1) meningkat 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,025 dari setiap tingkatan 1 satuan lingkungan kerja.

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana budaya organisasi (X2) meningkat 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,620 dari setiap tingkatan 1 satuan budaya organisasi.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

1. Uji t (X1 dan Y)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan diketahui nilai thitung variabel lingkungan kerjasebesar 0,217. Nilai thitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai ttabel. Dengan jumlah $n = 58$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh ttabel sebesar 2,000. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $thitung > ttabel$ yaitu $0,217 > 2,000$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel lingkungan kerjamemiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

2. Ujit (X2 dan Y)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan Tabel diketahui nilai thitung variabel budaya organisasisebesar 13,484. Nilai thitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai ttabel. Dengan jumlah $n = 58$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh ttabel sebesar 2,000. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $thitung > ttabel$ yaitu $13,484 > 2,000$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel budaya organisasimemiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) secara serentak perludilakukan pengujian nilai F hitung yang dapat dilihat pada tabel Anova berikut :

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	836.062	2	418.031	120.365	.000 ^a
Residual	218.801	63	3.473		
Total	1054.864	65			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan diketahui harga Fhitung = 120,365. Harga Fhitung tersebut selanjutnya ttabel. Dengan jumlah $n = 58$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh Ftabel sebesar 3,136. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $120,365 > 3,136$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerjadan budaya organisasisecara serentak memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

Pengujian Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya hubungan variabel X1 lingkungan kerjadan variabel X2budaya organisasiterhadap variabel Y kepuasan kerja karyawandihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS 16.0 seperti tabel di bawah ini

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi) berpengaruh terhadap Y (Kepuasan KerjaKaryawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PT. Indo Lampung Perkasa, hal ini dijelaskan juga berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan cahaya dari pantulan sinar matahari membuat responden tidak puas melakukan pekerjaan serta suara bising yang terdapat di lingkungan kerja membuat responden tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan pada PT. PT. Indo Lampung Perkasa dan sebagian besar responden menjawab sangat setuju. Artinya Lingkungan kerja yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan ternyata memberikan rasa yang kurang nyaman bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, dan ini memiliki peran yang sangat penting pada pengukuran yang menunjukkan ketidakpuasan kerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2013, hal. 10) lingkungan kerja dalam organisasi harus benar-benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan yang selanjutnya dapat mendorong semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih giat lagi dan akhirnya meningkatkan produksi. Suasana yang menyenangkan seperti lingkungan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang tenang dan keamanan dalam perusahaan akan menciptakan kepuasan dalam bekerja. Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian Yunanda (2012) yang menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Indo Lampung Perkasa, hal ini dijelaskan juga berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, berani mengambil tindakan yang berisiko, berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja untuk memajukan perusahaan, atasan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan diberikan secara adil kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan bagus pada PT. PT. Indo Lampung Perkasa dan sebagian besar responden menjawab sangat setuju. Artinya budaya organisasi yang diterapkan ternyata memiliki peran yang sangat penting terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Mengenai pengaruh antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan. Berdasarkan hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} > F_{table}$ yaitu $120,365 > 3.136$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{table} berdasarkan n dengan tingkat signifikan 5 % yaitu $dk = n - k - 1$ maka $66 - 2 - 1 = 63$ adalah 3.136. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{table} maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. PT. Indo Lampung Perkasa. Maka dalam hal ini hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan.

SIMPULAN

Setelah menganalisa data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PT. Indo Lampung Perkasa, hal ini berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan cahaya dari pantulan sinar matahari membuat responden tidak puas melakukan pekerjaan serta suara bising yang terdapat di lingkungan kerja membuat responden tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan pada

- PT. PT. Indo Lampung Perkasa.
2. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. PT. Indo Lampung Perkasa, hal ini dijelaskan juga berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, berani mengambil tindakan yang berisiko, berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja untuk memajukan perusahaan, atasan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan diberikan secara adil kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan bagus pada PT. PT. Indo Lampung Perkasa.
 3. Ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, sehingga ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. PT. Indo Lampung Perkasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, Cetakan Pertama, Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Maryati (2014), *Manajemen Perkantoran Efektif*, Edisi Kedua, Cetakan 1, Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Munandar, Ashar Sunyoto (2014), *Psikologi dan Organisasi*, Jakarta : UI-Press
- Mega Arum Yunanda (2012) "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perum Jasa Tirta 1 Malang Bagian Labotarium Kualitas Air". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya. Vol 5 No 1, Juni 2012
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah (2013), *Penelitian Ilmu Manajemen*, Edisi 1, Jakarta : Prenada Media Group.
- Parimita, Widia Dan Hadi, Wendi (2013) "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi". *Jurnal Riset Manajemen Sains*, Fakultas Ekonomi. Universitas Negri Jakarta. Vol. 4 No 2, 2013.
- Robbins, Stephen (2009), *Manajemen*, Edisi kesepuluh Jilid 1, Jakarta : Erlangga
- Sunyoto, Danang (2013), *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Perilaku Organisasional*, Jakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- _____ (2015), *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, CV. Alfabeta.
- Soedjono, (2005) "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra. Vol 7 No 1, Maret 2005.
- Sutrisno, Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- _____ (2011), *Budaya Organisasi*, Cetakan kedua, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti, (2009), *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju
- Simanjuntak, Payaman J (2011), *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Edisi 3, Jakarta, Universitas Indonesia.
- Tika, Pabundu (2010), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ketiga, Jakarta : PT. Bumi Aksara .

Usman, Husaini (2010), *Manajemen*, Edisi ke 3, Jakarta Timur : PT. Bumi Aksara
Wirawan (2008), *Budaya dan Iklim Organisasi*, Cetakan kedua, Jakarta : Salemba Empat.
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan :
Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.