

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PERUM BULOG KANTOR CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**NAMA : DEVI ALVIAH PANJAITAN
NPM : 1705160300
PROG. STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, Tanggal 07 September 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : DEVI ALVIAH PANJAITAN
NPM : 1705160300
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR CABANG MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

PENGUJI I

PENGUJI II

LILA BISMALA, ST., M.Si

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Pembimbing

SUSI HANDAYANI, SE., MM

Ketua

PANITIA UJIAN

Sekretaris

H. JANURI, SE., M.M., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : DEVI ALVIAH PANJAITAN
NPM : 1705160300
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 25 Agustus 2021

Pembimbing Skripsi

(SUSI HANDAYANI, SE., MM.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)



(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Devi Alviah Panjaitan
NPM : 1705160300
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE., MM
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|--|--------------------|-------------|
| Bab 1 | - Perbaiki Latar belakang - Perbaiki Identifikasi masalah | 31 Maret 2021 | |
| Bab 2 | - Perbaiki hipotesis - Teori dan Jurnal Otunkah | 03 April 2021 | |
| Bab 3 | - Perbaiki populasi dan sampel | 08 April 2021 | |
| Bab 4 | - Pertajam pembahasan | 02 Agustus 2021 | |
| Bab 5 | - Perbaiki kesimpulan dan saran | 12 Agustus 2021 | |
| Daftar Pustaka | - Harus mendelex | 16 Agustus 2021 | |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | Acc. | 25 Agustus 2021 | |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, 25 Agustus 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

(SUSI HANDAYANI, SE., MM)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : DEVI ALVIAH PANJAITAN

NPM : 1705160300

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR CABANG MEDAN”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



DEVI ALVIAH PANJAITAN

ABSTRAK**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUM
BULOG KANTOR CABANG MEDAN****DEVI ALVIAH PANJAITAN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : devialviahpanjaitan@gmail.com

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel penarikan pengamatan yang dilakukan berjumlah 40 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (*Statistic Package For The Social Sciens*) versi 2021. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Secara parsial diketahui bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan diketahui bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PERUM BULOG, MEDAN BRANCH OFFICE

DEVI ALVIAH PANJAITAN

faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238
Email : devialviahpanjaitan@gmail.com

The author's purpose of conducting research is to determine the effect of the work environment on employee job satisfaction, to determine the influence of organizational culture on employee job satisfaction and to determine the work environment and organizational culture on employee job satisfaction at Perum Bulog Medan Branch Office. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of Perum Bulog Medan Branch Office. While the sample that meets the criteria for sampling the withdrawal of observations made is 40 people using a saturated sample. The data collection technique in this study used a questionnaire technique. The data analysis technique in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Regression, Hypothesis Testing (t-Test and F-Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study uses the 2021 version of the SPSS (Statistic Package For The Social Science) software program. Partially it is known that the work environment has a positive and significant influence on the job satisfaction of the employees of Perum Bulog Medan Branch Office. Partially it is known that Organizational Culture has a positive and significant influence on employee job satisfaction. Simultaneously it is known that the work environment and organizational culture have a significant influence on employee job satisfaction at Perum Bulog Medan Branch Office.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture and Employee Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penelitian yaitu: “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan**”.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan Skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa Ayahanda Syamsul Bahri Panjaitan dan Ibunda Sri Pariyani tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini, dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan Skripsi
9. Bapak dan Ibu Dosen yang sudah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan pengalaman pembelajaran kepada penulis, serta staf pegawai yang banyak membantu penulis selama proses pelaksanaan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Bapak R Darma Wijaya selaku Pemimpin Perum Bulog Kantor Cabang Medan yang telah memberikan izin tempat penelitian kepada penulis.
11. Kepada seluruh Staff dan Pegawai Perum Bulog Kantor Cabang Medan.
12. Kepada abang saya Donar Muhairun Panjaitan, S.H dan Ferry Dahniar Panjaitan, S.P yang telah memberi dukungan dan doanya.
13. Kepada Meiriyand Ananda Amin Surya yang sudah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dan memberikan support dan doanya
14. Terima kasih kepada seluruh teman-teman F-Manajemen Pagi. Terimakasih atas semangat, dukungan dan arahan baik yang diberikan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Kepada sahabat-sahabat saya Dwi Nuriyani, Mayani Kurnianty Muchlisin, Ade Fitriyani Harahap, Melviani Pane, Dewi Ratna Dilla, Novi, Putri, Julia Emi, Mia yang turut membantu dalam menyelesaikan Skripsi penelitian di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamualaikum, Wr. Wb

Medan, Agustus 2021
Penulis,

Devi Alviah Panjaitan
NPM : 1705160300

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah..... | 6 |
| 1.3. Batasan dan Rumusah Masalah..... | 6 |
| 1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB 2 LANDASAN TEORITIS | 8 |
| 2.1. Uraian Teori | 8 |
| 2.1.1. Kepuasan Kerja | 8 |
| 2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja | 8 |
| 2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..... | 9 |
| 2.1.1.3. Manfaat Kepuasan Kerja..... | 11 |
| 2.1.1.4. Indikator Kepuasan Kerja | 13 |
| 2.1.2. Lingkungan Kerja..... | 17 |
| 2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja | 17 |
| 2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja..... | 19 |
| 2.1.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja | 23 |
| 2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja | 24 |
| 2.1.3. Budaya Organisasi | 26 |
| 2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi | 26 |
| 2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi..... | 28 |
| 2.1.3.3. Manfaat Budaya Organisasi | 31 |
| 2.1.3.4. Indikator Budaya Organisasi | 31 |
| 2.2. Kerangka Konseptual | 34 |

| | | |
|---------------|---|-----------|
| BAB 3 | METODOLOGI PENELITIAN | 38 |
| | 3.1. Pendekatan Penelitan | 38 |
| | 3.2. Defenisi Operasional | 39 |
| | 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian | 41 |
| | 3.3.1. Tempat Penelitian | 41 |
| | 3.3.2. Waktu Penelitian | 41 |
| | 3.4. Populasi Dan Sampel | 42 |
| | 3.4.1. Populasi Penelitian | 42 |
| | 3.4.2. Sampel Penelitian | 42 |
| | 3.5. Teknik Pengumpulan Data..... | 42 |
| | 3.6. Teknik Analisis Data..... | 48 |
| | | |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 61 |
| | 4.1. Hasil Penelitian | 61 |
| | 4.1.1. Deskripsi Data Hasil Penelitian | 61 |
| | 4.1.2. Karatkeristik Identitas Responden | 61 |
| | 4.1.3. Deskripsi Persentase Variabel Penelitian | 64 |
| | 4.1.4. Analisis Data Penelitian | 73 |
| | 4.1.5. Analisis Hipotesis Penelitian..... | 78 |
| | 4.2. Pembahasan | 85 |
| | | |
| BAB V | PENUTUP..... | 93 |
| | 5.1. Kesimpulan | 93 |
| | 5.2. Saran | 93 |
| | 5.3. Keterbatasan Penelitian | 94 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 3.1 : Indikator Kepuasan Kerja | 39 |
| Tabel 3.2 : Indikator Lingkungan Kerja..... | 40 |
| Tabel 3.3 : Indikator Budaya Organisasi | 40 |
| Tabel 3.4 : Jadwal Kegiatan Penelitian | 41 |
| Tabel 3.5 : Penilaian Skala Likert | 43 |
| Tabel 3.6 : Uji Validitas Data Instrumen Angket Lingkungan Kerja (X1)..... | 44 |
| Tabel 3.7 : Uji Validitas Data Instrumen Angket Budaya Organisasi (X2) | 45 |
| Tabel 3.8 : Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Kepuasan Kerja (Y)..... | 45 |
| Tabel 3.9 : Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian | 47 |
| Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Jenis Kelamin | 62 |
| Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 62 |
| Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 62 |
| Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 63 |
| Tabel 4.5. : Tabel Frekuensi Variabel Lingkungan kerja (X1) | 64 |
| Tabel 4.6. : Tabel Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X2) | 68 |
| Tabel 4.7. : Tabel Frekuensi Variabel Kepuasan kerja (Y)..... | 71 |
| Tabel 4.8. : Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov | 74 |
| Tabel 4.9. : Uji Coefficients Multikolinieritas | 76 |
| Tabel 4.10: Uji Regresi Linier Berganda..... | 78 |
| Tabel 4.11: Uji Coefficients Uji t (Hipotesis 1) | 80 |
| Tabel 4.12: Uji Coefficients Uji t (Hipotesis 2) | 81 |
| Tabel 4.13: Uji Anova ^b Uji f (Hipotesis 3) | 83 |
| Tabel 4.14 : Koefisien Determinasi Model Summary | 85 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | 35 |
| Gambar 2.2 : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja | 35 |
| Gambar 2.3 : Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja | 36 |
| Gambar 3.1 : Kurva Kriteria pengujian hipotesis uji t..... | 51 |
| Gambar 3.2 : Kurva Kriteria pengujian hipotesis uji f..... | 53 |
| Gambar 4.1 : Uji Normalitas P-P Plot Standardized..... | 75 |
| Gambar 4.2 : Scatterplot Uji Heterokedastisitas | 77 |
| Gambar 4.3 : Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 1) | 80 |
| Gambar 4.4 : Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2) | 82 |
| Gambar 4.5 : Kriteria Pengujian Uji f (Hipotesis 3) | 84 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, karyawan, bahkan bagi masyarakat (Tamali & Munasip, 2019).

Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan senang atau senang memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antar keduanya. Kepuasan kerja sebagai konstruk global atau sebagai keadaan dimensi berbeda dimana karyawan bereaksi secara efektif (Garaika, 2020).

Kepuasan kerja muncul sebab akibat situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyamannya atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Masalah yang ada di perusahaan terkait dengan kepuasan kerja yaitu masih banyak karyawan yang ada di perusahaan tersebut belum mendapatkan kepuasan kerja dikarenakan persaingan yang ada antara karyawan senior dan junior dalam persaingan karir untuk kenaikan jabatan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor lingkungan kerja. Secara umum lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan atau segala hal yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan (Sitinjak, 2018).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Parimita et al., 2013). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap karyawan. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Nabawi, 2019)

Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah ruang lingkup udara yang masih kurang baik dan kebersihan yang mengakibatkan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga membuat karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan kerjanya dan kerja sama diantara karyawan tidak terjalin dengan baik. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan lain sebagainya.

Terlepas dari lingkungan kerja, hal yang dapat diperlukan dari sebuah perusahaan adalah budaya organisasi, dimana sebuah budaya organisasi dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Hal ini merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi karena budaya organisasi secara realistis mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi menentukan identitas, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi alat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energy positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik (A. Rivai, 2020).

Budaya merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang di temukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan

dengan cukup baik sehingga perlu di ajarkan dan di terapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan karyawan tersebut (Hanafia, 2021).

Adapun budaya organisasi yang diterapkan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan adalah budaya organisasi yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, namun sebagian karyawan masih tidak taat pada budaya organisasi perusahaan yaitu untuk bekerja dengan hasil yang terbaik, dan masih ada karyawan yang tidak berada di tempat pada waktu jam kerja sehingga menjadi tradisi atau kebiasaan sebagian karyawan. Selain itu karyawan dinilai masih belum merasa puas dalam bekerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja karyawan masih rendah.

Hubungan antara variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yaitu dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya Budaya organisasi adalah suatu sistem atau nilai yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang disuatu perusahaan, struktur organisasi dan system pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antar keduanya. Jadi budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya lingkungan kerja yang diberikan perusahaan dalam kebersihan yang mengakibatkan ketidak nyamanan bagi karyawan.
2. Masih ada beberapa karyawan yang tidak berada ditempat pada waktu jam kerja sehingga menjadi budaya diperusahaan.
3. Masih terdapat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukanya dalam persaingan karir untuk kenaikan jabatan

1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka penulis membatasi penelitian ini pada lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan?

3. Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

1.4.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kepuasan karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang ada.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak manajemen yang menyangkut lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Dapat menjadi tambahan wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam mengaplikasikan teori yang telah didapat dan mampu memadukan dengan realitas yang terjadi dilapangan.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang sumber daya manusia berhubungan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja baik secara positif maupun negatif. Semakin bersemangat seseorang dalam bekerja dapat dikatakan bahwa ia semakin puas dalam bekerja. Sebaliknya bila seseorang tidak bersemangat dalam bekerja maka ia cenderung tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja mencakup berbagai macam komponen, seperti emosi, dan kecendrungan perilaku seseorang. Perselisihan dan pertentangan yang ada dalam sebuah perusahaan dapat saja terjadi baik antara sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan perusahaan. Hal ini terjadi karena setiap manusia yang ada di dalam perusahaan memiliki berbagai macam sikap, dan perilaku yang berbeda-beda (Sitinjak, 2018).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya Robbins & Judge, (2015)

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Pengertian lain dari kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2014)

Kepuasan kerja yaitu evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan pekerjaan mereka. Suatu keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan (Azhar et al., 2020).

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (As'ad, 2004) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologis; merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan,

2. Faktor sosial: merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan
3. Faktor fisik: merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukara udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya,
4. Faktor finansial: Merupakan faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut (Malayu.S.P.Hasibuan, 2013) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan adalah:

1. Balas jasa yang adil atau kompensasi
Merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
2. Penempatan Karyawan
Menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.
 - a. Beban Kerja
Beban pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil dari antara volume kerja dan norma dan waktu.

b. Suasana dan lingkungan kerja

Keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.

c. Budaya organisasi

Nilai-nilai dalam budaya organisasi berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karena nilai mencerminkan keyakinan pegawai atas hasil kerjanya dan tata cara pegawai harus berperilaku di tempat kerjanya

d. Sikap pimpinan

Yaitu sikap seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

e. Sikap Pekerjaan atau Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan dan sifatnya monoton atau tidak monoton.

2.1.1.3 Manfaat Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, tergantung pada balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, jenis dan kondisi pekerjaan yang dilakukan, rekan dan lingkungan kerja, serta sikap pimpinan saat bekerja. Menurut (Prasetio et al., 2018). Manfaat dari kepuasan kerja yang dialami karyawan antara lain dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menurunkan tingkat ketidakhadiran dan turnover, serta memiliki kesehatan yang baik.

Menurut (Stephen P Robbins, 2008) ada 6 enam manfaat kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan yang meliputi :

1. Kinerja karyawan

Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik, dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.

2. Perilaku organisasi

Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasiperusahaannya tempat bekerja, selain itu karyawan juga akan berbuat lebih dalam terhadap pekerjaannya.

3. Kepuasan pelanggan

Karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif terhadap para pelanggan, karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja, kemungkinan besar pelanggan akan menemui wajah-wajah familiar dan menerima layanan dari karyawan yang Universitas Sumatera Utara berpengalaman, kualitas ini akan membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan.

4. Kehadiran karyawan

Alasan ini dapat diterima sangat masuk akal ketika karyawan yang tidak puas cenderung melalaikan pekerjaan, ini lebih diperparah lagi dengan ketidakhadiran karyawan tersebut karena cenderung malas untuk melaksanakan pekerjaannya.

5. Perputaran karyawan turn over

Karyawan yang merasa puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi perusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

6. Perilaku menyimpang di tempat kerja

Ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans, 2006) indikator kepuasan kerja diukur dengan beberapa hal yaitu :

1) Kerja

Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

2) Pengawasan

Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substantif terhadap kepuasan kerja.

3) Upah

Dengan upah yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang

dapat mengetahui sejauhmana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Apabila sistem upah diberlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyak orang yang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi sesuai, misalnya dekat dengan tempat tinggalnya.

4) Promosi

Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja dan lain-lain. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberikan dampak kepada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan seperti perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

5) Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya anantara karyawan dengan karyawan lainnya. (Sudaryo et al., 2018) indikator kepuasan kerja adalah:

1. Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

2. Keinginan pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya.

3. Kinerja karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual,

sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja, rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

5. Kenyamanan kerja karyawan

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan. Kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut (Rivai & Sagala, 2009) indikator kepuasan kerja dapat diukur dari :

1. Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan

kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.

3. Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
6. Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.
7. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun

sebagai kelompok. Lingkungan kerja, yaitu: Tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan serta kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus-menerus yang dirasakan oleh anggotanya (Bukhari & Pasaribu, 2019)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air *conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan (Tamali & Munasip, 2019)

Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi : Kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan (Munandar, 2006)

Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.
- 2) Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan (Sedarmayanti, 2017) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

2. Temperature ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperaturakan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4. Sikrulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan

menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya alam ini bersonisasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi

berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

8. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk didengarkan di tempat kerja.

9. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa faktor-faktor yang perlu diperhatikan menurut (Afandi, 2016) sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Kumbadewi et al., 2016) manfaat lingkungan kerja adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang berarti

pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditetapkan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang berkaitan, dan tidak akan mengakibatkan begitu banyak pengawasan dan juga semangat juang yang tinggi.

Menurut (Afandi, 2016) menyatakan, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan uraian-uraian di atas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang dikemukakan oleh (Sudaryo et al., 2018) indikator lingkungan kerja adalah:

1) Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan dikantor.

2) Pewarnaan

Warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi di dalam kantor dimana pekerjaan kantor keuntungan penggunaan warna yang tepat tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis.

3) Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya.

4) Pertukaran udara

Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

5) Suara/kebisingan

Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau dapat menghilangkan konsentrasi pegawai sehingga cepat mendatangkan kelelahan kekesalan dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektifitas kerja.

6) Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan antar pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembarkannya.

2.1.3. Budaya Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima

oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Budaya organisasi adalah suatu konsep (*concept*) yang sangat bervariasi, terbukti dari adanya sekian banyak definisi yang berbeda-beda yang dapat ditemukan dalam kepustakaan. Hal ini disebabkan oleh berbagai pandangan, pendekatan, metode penelitian, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan, baik dari kalangan akademisi maupun praktisi. Di samping itu juga karena sumbernya yaitu disiplin antropologi, yang sehingga sekarang belum dapat menghasilkan satu definisi yang dapat diterima oleh para peminat atau pakar dalam bidang ini. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Tupti & Wahyudi, 2019)

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar

dari hari kehari. Budaya organisasi cenderung berubah sepanjang waktu mengikuti situasi, kondisi dan ukuran perusahaan. Apapun budaya yang diterapkan oleh perusahaan, semuanya memiliki aspek positif dan negatif dalam. Budaya organisasi adalah system nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Indajang et al., 2020).

Budaya organisasi mempunyai peranan penting dalam kehidupan organisasi. (Kreitner & Kinicki, 2013) mengatakan bahwa, beberapa arti penting budaya organisasi bagi kehidupan organisasi adalah sebagai berikut:

1. Memberi anggota identitas.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk perilaku.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Soedjono, 2005) bahwa “Budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku”. Pada dasarnya budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga

berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Tika, 2012) ada tujuh faktor yang sangat mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. Asumsi dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi.

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi/perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi/perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagi nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya organisasi perlu dibagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan (*sharing of value*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam menjalankan organisasi/perusahaan.

7. Penyesuaian (adaptasi) Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi/perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

Faktor organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya, dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Menurut (Kekey et al, 2011) ada tiga faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu :

1. Kepemimpinan, organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahan
2. Komunikasi, proses komunikasi harus dilaksanakan secara konsisten dan rutin sehingga perbedaan budaya (kebiasaan- kebiasaan) yang dibawa individu yang berbeda latar belakang akan mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi
3. Motivasi, motivasi merupakan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan, kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

2.1.3.3. Manfaat Budaya Organisasi

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh (Stephen P Robbins & Coulter, 2012), sebagai berikut:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan yang lain.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi.

Menurut *Edisonetal* (2016), manfaat budaya organisasi yang kuat adalah sebagai berikut:

1. Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi atau perusahaan dimata publik atau pelanggan.
2. Memiliki simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada di dalamnya.
3. Membimbing perilaku-perilaku anggotanya kearah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
4. Membangun kerjasama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

2.1.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Robbins & Coulter, 2009) terdapat beberapa indikator yang apabila dicampur dan dicocokkan akan menjadi budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan keputusan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

2. Perhatian ke hal yang lebih rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau *output* dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing bukannya daripada bekerja sama.
7. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Bila proses internalisasi budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan organisasinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja.

Menurut (Sopiah, 2008) indikator budaya organisasi adalah:

1. Aturan-aturan perilaku, yaitu bahasa, terminologi dan ritual yang biasa di pergunakan oleh anggota organisasi.
2. Norma, adalah standart perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Lebih jauh di masyarakat kita kenal adanya norma agama, norma sosial, norma susila, norma adat, dan lain-lain.

3. Nilai-nilai dominan, adalah nilai utama yang di harapkan dari organisasi untuk di kerjakan oleh para anggota, misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efisiensi tingginya disiplin kerja
4. Filosofi, kebijakan yang di percayai organisasi tentang hal-hal yang di sukai para karyawan dan pelanggannya, seperti “kepuasan anda adalah harapan kami”, “konsumen adalah raja”.
5. Peraturan-peraturan, aturan yang tegas dari organisasi. Pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat di terima dalam organisasi.
6. Iklim organisasi, keseluruhan perasaan yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berintegrasi dan bagaimana para anggota organisasi menegndalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

Menurut (Wirawan, 2008) Indikator-indikator budaya organisasi antara lain :

1. Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah cara-cara anggota organisasi mengevaluasi atau mengakses sifat-sifat tertentu, kualitas, aktivitas atau perilaku sebagai baik buruk, produktif atau pemborosan.

2. Kepercayaan

Kepercayaan adalah hal yang merefleksikan pemahaman anggota organisasi mengenai cara organisasi bekerja dan kemungkinan konsekuensi tindakan yang mereka lakukan.

3. Sejarah

Cerita atau legenda mengenai organisasi dan pimpinannya untuk memperkuat nilai-nilai inti dan kepercayaan.

4. Tradisi

Tradisi yaitu kejadian penting yang berulang dalam suatu organisasi.

5. Norma

Norma adalah peraturan informal yang ada dalam organisasi mengenai pakaian, kebiasaan kerja dan norma perilaku interpersonal.

Budaya yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Bila proses instalisasi budaya menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan organisasinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi organisasi maupun karyawan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Sukardi et al., 2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rasyid & Tanjung, 2020), menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu (Siagian & Khair, 2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa terdapat hubungan pengaruh yang positif dari lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

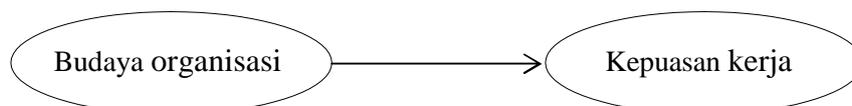


Gambar 2. 1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Farida & Hartono, 2016) “Bahwa keteraturan- keteraturan perilaku yang teramati apabila orang berinteraksi, norma-norma, yang berkembang dalam kelompok kerja, nilai-nilai yang dominan yang didukung oleh suatu organisasi, filosofi yang mengarahkan kebijaksanaan organisasi, aturan permainan yang harus ditaati untuk dapat diterima sebagai anggota di dalam organisasi, perasaan atau iklim dalam suatu organisasi.”

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018) menunjukkan hasil dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (Jufrizen et al., 2017).

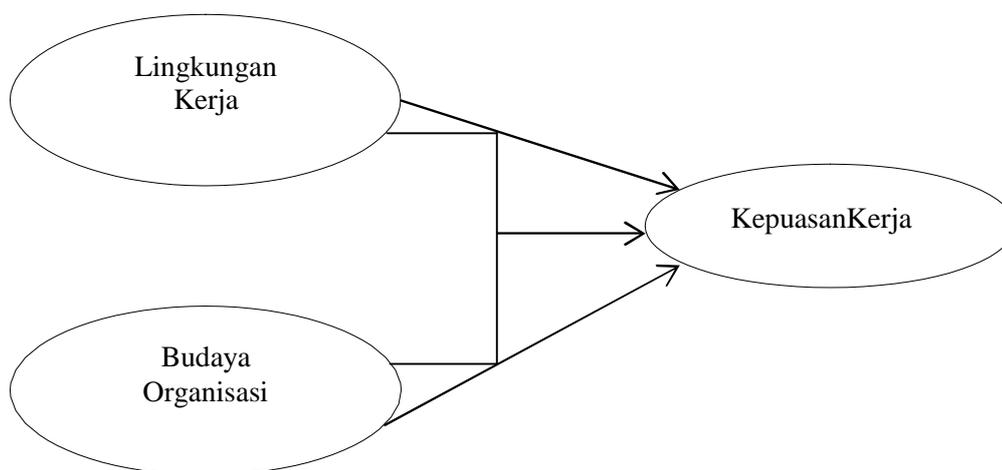


Gambar 2. 2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Keberadaan lingkungan kerja sangat penting, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh langsung kepada karyawan dalam pencapaian kepuasan dalam bekerja. Selain 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 (Hasibuan, 2015). Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Noor, 2017).

Berdasarkan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Parimita et al., 2013).



Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
- 2) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
- 3) Ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut (Juliandi et al., 2014) asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis yang digunakan adalah analisis statistik dengan analisis regresi. Penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian survey. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut (Juliandi et al., 2014) Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

3.2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Tabel 3.1
Indikator Kepuasan Kerja

| No | Indikator |
|----|-------------|
| 1. | Kerja |
| 2. | Pengawasan |
| 3. | Upah |
| 4. | Promosi |
| 5. | Rekan Kerja |

Sumber : (Luthans, 2006)

3.2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi oleh karyawan, termasuk

lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.

Tabel 3.2
Indikator Lingkungan Kerja

| No | Indikator |
|----|------------------|
| 1. | Penerangan |
| 2. | Pewarnaan |
| 3. | Kebersihan |
| 4. | Pertukaran Udara |
| 5. | Suara/Kebisingan |
| 6. | Keamanan |

Sumber: (Sudaryo et al., 2018).

3.3.3 Budaya 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.

Tabel 3.3
Indikator Budaya Organisasi

| No | Indikator |
|----|-----------------------|
| 1. | Aturan-aturan Prilaku |
| 2. | Norma |
| 3. | Nilai-nilai Dominan |
| 4. | Filosofi |
| 5. | Peraturan-peraturan |
| 6. | Iklim Organisasi |

Sumber: (Sopiah, 2008)

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas produk dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan yang berjumlah 40 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi.

Sampel Jenuh \longrightarrow Populasi = Sampel 40 = 40 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Wawancara Menurut (Sugiyono, 2018) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interview*) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan.

3.5.2 Kuesioner Angket

Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada

karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan dengan menggunakan skala likert yang bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel 3.5
Penilaian Skala Likert

| Keterangan | Skor |
|-----------------------------|------|
| - Sangat Setuju (SS) | 5 |
| - Setuju (S) | 4 |
| - Kurang Setuju (KS) | 3 |
| - Tidak Setuju (TS) | 2 |
| - Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : (Edison et al., 2018)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.3.1. Uji Validitas

Menurut (Edison et al., 2018) Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian.

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Dimana:

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

- a. Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05, maka butir instrument tersebut valid.
- b. Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Budaya Organisasi (X_1) yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6.
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

| No. Item | Nilai Korelasi r_{hitung} | Nilai Ketentuan r_{tabel} | Probabilitas Item | Keterangan |
|----------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|------------|
| 1. | 0,450 | 0,312 | 0,001 < 0,05 | Valid |
| 2. | 0,494 | 0,312 | 0,001 < 0,05 | Valid |
| 3. | 0,571 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 4. | 0,511 | 0,312 | 0,001 < 0,05 | Valid |
| 5. | 0,431 | 0,312 | 0,002 < 0,05 | Valid |
| 6. | 0,387 | 0,312 | 0,003 < 0,05 | Valid |
| 7. | 0,643 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 8. | 0,554 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 9. | 0,625 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 10. | 0,546 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 11. | 0,600 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 12 | 0,672 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Tabel 3.7.
Uji Validitas Angket Variabel Variabel Budaya Organisasi (X2)

| No. Item | Nilai Korelasi r_{hitung} | Nilai Ketentuan r_{tabel} | Probabilitas Item | Keterangan |
|----------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|------------|
| 1. | 0,593 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 2. | 0,579 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 3. | 0,513 | 0,312 | 0,001 < 0,05 | Valid |
| 4. | 0,432 | 0,312 | 0,002 < 0,05 | Valid |
| 5. | 0,702 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 6. | 0,701 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 7. | 0,570 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 8. | 0,642 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 9. | 0,773 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 10. | 0,521 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 11. | 0,880 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 12. | 0,748 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Tabel 3.8.
Uji Validitas Angket Variabel Kepuasan Kerja (X1)

| No. Item | Nilai Korelasi r_{hitung} | Nilai Ketentuan r_{tabel} | Probabilitas Item | Keterangan |
|----------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|------------|
| 1. | 0,786 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 2. | 0,740 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 3. | 0,417 | 0,312 | 0,002 < 0,05 | Valid |
| 4. | 0,655 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 5. | 0,580 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 6. | 0,513 | 0,312 | 0,001 < 0,05 | Valid |
| 7. | 0,567 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 8. | 0,522 | 0,312 | 0,001 < 0,05 | Valid |
| 9. | 0,650 | 0,312 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 10. | 0,496 | 0,312 | 0,001 < 0,05 | Valid |

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen pada variabel di atas, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} , selanjutnya nilai tersebut kemudian di bandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 40 yaitu $N-2 = 40-2 = 38$ pada uji 2 sisi atau *2-Tailed* maka didapat nilai ketentuan r_{tabel}

sebesar 0,316. Berdasarkan nilai ketentuan tersebut, maka uji validitas instrumen di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam variabel penelitian ini dinyatakan valid, dengan analisa ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dan keseluruhan nilai item di bawah nilai probabilitasnya yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian instrumen Lingkungan kerja (X_1), variabel budaya organisasi (X_2) dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

3.5.3.1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu *instrument* data dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena *instrument* itu sudah baik. Menurut (Sugiyono, 2014) suatu kuesioner dikatakan *reliable*, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = Varian total

Kriteria pengujiannya:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpa* $> 0,60$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai *cronbach alpa* $< 0,60$ maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Berikut hasil pengujian uji reliabilitas pada variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada rangkuman tabel di bawah ini :

Tabel 3.9
Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

| Variabel | <i>Cronbach'Alpha</i> | Nilai Reliablitas | Keterangan |
|------------------------|-----------------------|-------------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,778 | 0,60 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,873 | 0,60 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,799 | 0,60 | Reliabel |

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas di atas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *reliabilitas* yang berbeda-beda dengan nilai *cronbach'alpha* pada variabel Lingkungan kerja (X_1) = 0,778 dan variabel Budaya Organisasi (X_2) = 0,873. Sedangkan variabel Kepuasan kerja (Y) = 0,799. Nilai uji reliabilitas instrumen tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,60$ hasil perbandingan nilai *cronbach alpha* seluruh variabel penelitian lebih besar dari nilai reliabilitasnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pada variabel penelitian ini semuanya memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain memiliki kehandalan (terpercaya) dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis 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.

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2018) :

Berikut rumus untuk melihat analisis regresi linear berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

β_1 = Konstanta

β_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Budaya Organisasi

E = Eror

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006:147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke

pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residennya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah mangka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3. Uji Hipotesis

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui (Gujarati dalam Ghozali, 2006:85).

3.6.3.1. Uji t (Parsial)

Pengujian uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh yang positif serta signifikan dari variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat atau variabel Kepuasan Kerja (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Keterangan :

$t = t_{hitung}$ yang dikonsultasikan dengan tabel t

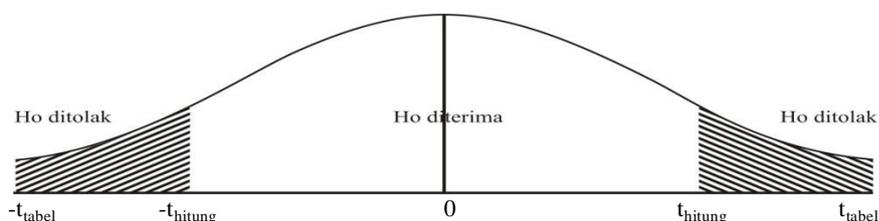
$r =$ Korelasi parsial yang ditemukan

$n =$ Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y . Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y .

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria pengujian :

- 1) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, ds = $n-k$
- 2) H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

3.6.3.2 Uji f (*Simultan*)

Uji f pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi secara bersama-sama dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Keterangan:

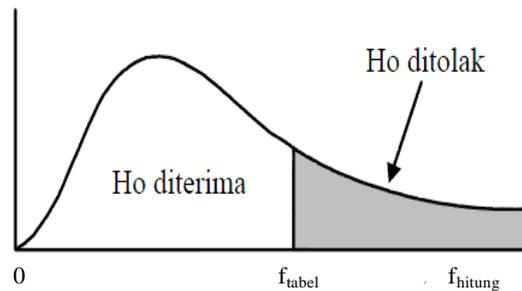
F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

F_{tabel} = Nilai f dalam f_{tabel} berdasarkan n (sampel penelitian)

Kriteria pengujian :

- a. H_0 ditolak apabila $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} \leq -f_{tabel}$
- b. H_a diterima apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} > -f_{tabel}$

3.6.4. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh

yang kecil, dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, maka peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dideskripsikan dengan melalui pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* bertujuan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk angket sebanyak 34 item pernyataan yang terdiri dari 12 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_1), 12 item pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X_2) dan 8 item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y). Dalam tahapan selanjutnya angket penelitian tersebut disebarakan dan diberikan kepada seluruh sampel penelitian yaitu sebanyak 40 karyawan yang bekerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Hasil data angket penelitian tersebut disebarakan kepada responden dan diberikan penilaian dengan metode *skala likert*, kemudian ditabulasi, dan diolah dengan menggunakan program SPSS, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut di bawah ini:

4.1.2. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik identitas responden dalam penelitian ini menunjukkan karakter dari responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia,

tingkat pendidikan dan lama bekerja responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Berikut data identitas karakteristik responden yang dinilai dalam penelitian ini :

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Jenis Kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 29 | 72.5 | 72.5 | 72.5 |
| | Perempuan | 11 | 27.5 | 27.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2021

Berdasarkan data tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 29 orang (72,5%) dan minoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (27,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh karakter responden dengan jenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| | | Usia | | | |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 20-30 Tahun | 11 | 27.5 | 27.5 | 27.5 |
| | 31-40 Tahun | 13 | 32.5 | 32.5 | 60.0 |
| | 41-55 Tahun | 16 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2021

Berdasarkan data tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden memiliki usia pada kelompok umur

dengan rentang 41-55 tahun sebanyak 16 orang (40,0%) dan minoritas pada kelompok usia 20-30 tahun sebanyak 11 orang (27,5%). Dan selebihnya pada kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 13 orang (32,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden yang bekerja di Perum Bulog Kantor Cabang Medan lebih didominasi oleh karyawan dengan kelompok usia dengan rentang 41-55 Tahun, namun perbedaan karakteristik usia tersebut tidak terlalu besar bila dibandingkan dengan kelompok usia karyawan yang lainnya.

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| | | Pendidikan Terakhir | | | |
|-------|---------------|----------------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SMA/Sederajat | 21 | 52.5 | 52.5 | 52.5 |
| | Diploma | 6 | 15.0 | 15.0 | 67.5 |
| | Strata 1 | 13 | 32.5 | 32.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2021

Berdasarkan data tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa karakteristik tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini mayoritas memiliki jenjang pendidikan pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 21 orang (52,5%) dan minoritas responden pada tingkat pendidikan Diploma sebanyak 6 orang (15,0%), dan selebihnya karyawan berpendidikan Strata 1 sebanyak 13 orang (32,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan lebih didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat,

hal tersebut dikarenakan kebanyakan para karyawan yang bekerja saat sekarang ini lebih banyak memiliki pengalaman di bidangnya, sehingga masih diperlukan dalam perusahaan.

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| | | Lama Bekerja | | | |
|-------|-----------|---------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | < 3 Tahun | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | 3-5 Tahun | 10 | 25.0 | 25.0 | 32.5 |
| | 6-8 Tahun | 8 | 20.0 | 20.0 | 52.5 |
| | > 8 Tahun | 19 | 47.5 | 47.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2021

Berdasarkan data tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa karakteristik lama bekerja responden dalam penelitian ini mayoritas responden memiliki riwayat bekerja paling lama dengan rentang >8 tahun sebanyak 19 orang (47,5%) dan minoritas lama bekerja responden dengan rentang < 3 tahun sebanyak 3 orang (7,5%) dan selebihnya responden dengan rentang lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 10 orang (25,0%) dan lama bekerja dengan rentang 6-8 tahun sebanyak 8 orang (20,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan lebih didominasi oleh karyawan yang memiliki riwayat paling lama bekerja dengan rentang > 8 tahun.

4.1.3. Deskripsi Persentase Variabel Penelitian

Deskripsi persentase variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kepuasan Kerja

(Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

1). Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Lingkungan Kerja (X_1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.5.
Penyajian Data Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

| No. | Jawaban | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------|------|-----------|-------------|---------------|------|--------------|-----|---------------------|---|--------|-----|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 6 | 15,0 | 23 | 57,5 | 8 | 20,0 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 2 | 3 | 7,3 | 24 | 60,0 | 11 | 27,5 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 3 | 3 | 7,5 | 24 | 60,0 | 13 | 32,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 4 | 9 | 22,5 | 18 | 45,0 | 11 | 27,5 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 5 | 5 | 12,5 | 27 | 67,5 | 8 | 20,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 6 | 2 | 5,0 | 23 | 57,5 | 14 | 35,0 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 7 | 7 | 17,5 | 22 | 55,0 | 10 | 25,0 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 8 | 2 | 5,0 | 25 | 62,5 | 11 | 27,5 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 9 | 5 | 12,5 | 23 | 57,5 | 10 | 25,0 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 10 | 3 | 7,5 | 22 | 55,0 | 13 | 32,5 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 11 | 6 | 15,0 | 27 | 67,5 | 6 | 15,0 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 12 | 2 | 5,0 | 28 | 70,0 | 7 | 17,5 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2021

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktifitas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (57,5%).

2. Jawaban responden tentang pernyataan Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyiapkan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 responden (60,0%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 responden (60,0%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan kerja sudah tertata dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (45,0%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Kebersihan yang ada diperusahaan terjaga dan tertata dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (67,5%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Tidak ada satupun sampah yang berserakan disekitar lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (57,5%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah cukup baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 responden (55,0%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Temperatur di tempat kerja kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (62,5%).

9. Jawaban responden tentang pernyataan Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi focus dan mengganggu pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (57,5%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan Tempat kerja saya jauh dari kebisingan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 responden (55,0%).
11. Jawaban responden tentang pernyataan Adanya petugas keamanan di lingkungan perusahaan, membuat saya bekerja sangat baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (67,5%).
12. Jawaban responden tentang pernyataan Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik, sehingga saya merasa aman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 responden (70,0%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja (X_1) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 12 yaitu tentang Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik, sehingga saya merasa aman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 responden (70,0%). Dengan demikian dapat dipahami bahwa Lingkungan Kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam hal melakukan pekerjaannya pada saat sekarang ini mereka sudah merasa nyaman disebabkan oleh tingkat keamanan yang dimiliki oleh perusahaan.

2). Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai

berikut:

Tabel 4.6
Penyajian Data Variabel Budaya Organisasi (X₂)

| No. | Jawaban | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------|------|-----------|-------------|---------------|------|--------------|------|---------------------|------|--------|-----|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 2 | 5,0 | 23 | 57,5 | 6 | 15,0 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 2 | 2 | 5,0 | 21 | 52,5 | 11 | 27,5 | 6 | 1,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 3 | 6 | 1,5 | 12 | 30,0 | 21 | 52,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 4 | 5 | 12,5 | 20 | 50,0 | 13 | 32,5 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 5 | 13 | 32,5 | 15 | 37,5 | 5 | 12,5 | 5 | 12,5 | 2 | 5,0 | 40 | 100 |
| 6 | 12 | 30,0 | 14 | 35,0 | 9 | 22,5 | 5 | 12,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 7 | 2 | 5,0 | 22 | 55,0 | 11 | 27,5 | 3 | 7,5 | 2 | 5,0 | 40 | 100 |
| 8 | 6 | 15,0 | 18 | 45,0 | 10 | 25,0 | 3 | 7,5 | 3 | 7,5 | 40 | 100 |
| 9 | 10 | 25,0 | 12 | 30,0 | 5 | 12,5 | 10 | 25,0 | 3 | 7,5 | 40 | 100 |
| 10 | 12 | 30,0 | 10 | 25,0 | 10 | 25,0 | 7 | 17,5 | 1 | 2,5 | 40 | 100 |
| 11 | 8 | 20,0 | 11 | 27,5 | 3 | 7,5 | 12 | 30,0 | 6 | 15,0 | 40 | 100 |
| 12 | 7 | 17,5 | 15 | 37,5 | 7 | 17,5 | 11 | 27,5 | 0 | 0 | 40 | 100 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2021

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mampu untuk memenuhi target yang telah ditetapkan dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (57,5%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan standart yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 responden (52,5%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Setiap anggota karyawan, selalu menyapa/mengucapkan salam saat bertemu dengan atasan maupun sesama

karyawan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 responden (52,5%).

4. Jawaban responden tentang pernyataan Atasan menunjukkan keteladan yang baik, sehingga layak menjadi panutan bagi anggota karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 responden (50,0%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Setiap anggota karyawan harus menjaga nama baik perusahaan, saat berada diluar maupun didalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 responden (37,5%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Setiap anggota karyawan, selalu mengenakan atribut/seragam kantor dan name tag pada saat jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 responden (35,0%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Perusahaan menganjurkan kepada karyawan untuk selalu bekerja, ada atau tidak adanya pengawasan yang dilakukan oleh masing-masing bagian, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 responden (55,0%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Setiap karyawan dituntut untuk selalu bertanggung jawab terhadap hasil kerja divapai baik secara personal maupun bagian, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (45,0%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Peraturan yang tertulis diperusahaan telah dikondisikan dengan lingkungan kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 responden (30,0%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mematuhi peraturan-peraturan yang ada diperusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (30,0%).

11. Jawaban responden tentang pernyataan Perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja menjelaskan mengenai harapan perusahaan kepada karyawan untuk membantu mencapai misi perusahaan guna meningkatkan Kepuasan Kerja perusahaan, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 12 responden (30,0%).
12. Jawaban responden tentang pernyataan Perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi untuk dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 responden (37,5%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi (X_2) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 1 yaitu tentang pernyataan Saya mampu untuk memenuhi target yang telah ditetapkan dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (57,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam hal budaya organisasi setiap karyawan selalu melaksanakan tugasnya, dengan selalu memenuhi target kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

3). Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel prestasi Kepuasan Kerja yang dirangkum di dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Penyajian Data Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| No. | Jawaban | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------|------|-----------|-------------|---------------|------|--------------|-----|---------------------|-----|--------|-----|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 11 | 27,5 | 21 | 52,2 | 8 | 20,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 2 | 13 | 32,5 | 17 | 42,5 | 9 | 22,5 | 0 | 0 | 1 | 2,5 | 40 | 100 |
| 3 | 5 | 12,5 | 31 | 77,5 | 4 | 10,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 4 | 6 | 15,0 | 23 | 57,5 | 11 | 27,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 5 | 4 | 10,0 | 27 | 67,5 | 9 | 22,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 6 | 9 | 22,5 | 31 | 77,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 7 | 13 | 32,5 | 24 | 60,0 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 8 | 2 | 5,0 | 30 | 75,0 | 6 | 15,0 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 9 | 3 | 7,5 | 27 | 67,5 | 10 | 25,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 10 | 13 | 32,5 | 23 | 57,5 | 4 | 10,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2018

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel Y (Kepuasan Kerja) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan jawaban responden tentang pernyataan Saya merasa puas dengan pekerjaan yang di jalani saat ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 responden (52,2%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan jawaban responden tentang pernyataan Saya merasa puas dengan fasilitas yang di sediakan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 responden (42,5%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan jawaban responden tentang pernyataan Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden (77,5%).

4. Jawaban responden tentang pernyataan jawaban responden tentang pernyataan Pengawasan yang di lakukan pimpinan terhadap karyawan perusahaan sangat baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (57,5%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan jawaban responden tentang pernyataan Saya merasa puas dengan penghasilan yang di berikan oleh pihak perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (67,5%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan jawaban responden tentang pernyataan Gaji yang saya terima mencukupi kehidupan saya sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden (77,5%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan jawaban responden tentang pernyataan Semua karyawan di perusahaan ini di berikan kesempatan yang sama untuk promosi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 responden (60,0%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan jawaban responden tentang pernyataan Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah di terapkan dengan baik di perusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden (75,0%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan jawaban responden tentang pernyataan Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (67,5%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan jawaban responden tentang pernyataan Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (57,5%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 3 yaitu tentang pernyataan Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan, dan pernyataan ke 6 yaitu tentang Gaji yang saya terima mencukupi kehidupan saya sehari-hari, masing-masing pernyataan menjawab setuju sebanyak 31 responden (77,5%). Dengan demikian dapat dipahami bahwa dengan adanya pengawasan yang dilakukan langsung oleh pimpinan atau atasan dalam pekerjaan dan pemberian gaji yang mencukupi bagi karyawan, maka karyawan akan lebih mudah mendapatkan hasil kerja yang ditentukan baik secara kualitas maupun kuantitas.

4.1.4. Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut di bawah ini :

a. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Pengujian normalitas data pada variabel penelitian dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data variabel lebih besar dari nilai standarized 0,05 maka dikategorikan

data variabel tersebut normal, dan begitu juga dengan sebaliknya jika data uji variabel $< 0,05$ maka data variabel penelitian dikatakan tidak normal. Berikut di bawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian yang berskala minimal *ordinal* dengan menggunakan ketentuan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.8
Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Lingkungan Kerja (X1) | Budaya Organisasi (X2) | Kepuasan Kerja (Y) |
|--------------------------------|---------|-----------------------|------------------------|--------------------|
| N | | 40 | 40 | 40 |
| Normal Parameters ^a | 45.2750 | 42.3000 | 40.2000 | 31.1800 |
| | 4.55726 | 8.26547 | 3.68782 | 2.83335 |
| Most Extreme Differences | .201 | .123 | .172 | .099 |
| | .125 | .102 | .172 | .099 |
| | -.201 | -.123 | -.103 | -.080 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.271 | .777 | 1.085 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .179 | .583 | .189 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

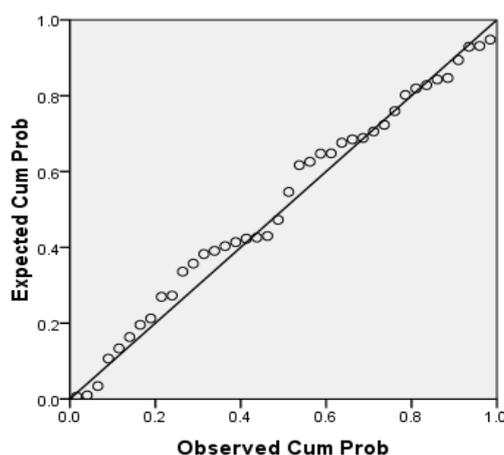
Berdasarkan data tabel 4.8 tentang uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai *standardized* 0,05 dengan hasil uji masing-masing variabel yaitu Lingkungan Kerja (X_1)= 0,179 variabel Budaya Organisasi (X_2) = 0,583 dan variabel Kepuasan Kerja (Y) = 0,189. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini keseluruhannya berdistribusi normal, karena nilai variabel hasil pengujian normalitas di atas lebih besar dari nilai *standardized* 0,05.

Untuk selanjutnya data uji normalitas pada variabel penelitian juga dapat dilihat dengan melalui gambar Normal P-P plot *standardizedresidual* dengan

ketentuan jika plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar di bawah ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variabel: Kepuasan Kerja (Y)



Gambar. 4.1

Uji Normalitas P-P Plot Standardized

Berdasarkan gambar 4.1. uji normalitas *P-P Plotstandardized* di atas mengindikasikan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung merapat kegaris dan dapat disimpulkan uji normalitas pada variabel penelitian ini kesemuanya berdistribusi normal.

2) Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini dilakukan dengan melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty* statistis. Dengan tujuan multikolinieritas yaitu untuk melihat apakah diantara variabel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu

dilakukan hipotesis yaitu bahwa diterima H_0 apabila nilai VIF < 10 dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak H_0 bila nilai VIF > 10 dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interdependensi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.9
Multikolinearitas
Coefficients

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 12.161 | 4.237 | | 2.870 | .003 | | |
| Lingkungan Kerja (X1) | .478 | .091 | .591 | 5.236 | .000 | .952 | 1.050 |
| Budaya Organisasi (X2) | .151 | .050 | .338 | 2.998 | .002 | .952 | 1.050 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

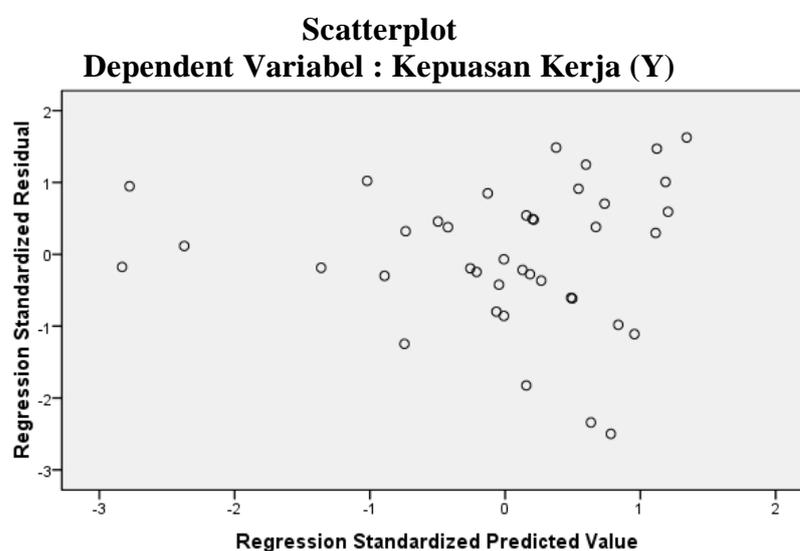
Berdasarkan data tabel 4.9 tentang uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1.050 dan nilai tolerance sebesar 0,952. Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel bebas dalam penelitian ini berada pada angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* dalam variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

3) Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai varian yang sama atau tidak. *Heteroskedastisitas* mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya

heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefesien-koefesien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penilaian data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar “*Scatterplot*” pada output data seperti di bawah ini:



Gambar. 4.2
Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2. *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan data uji *heterokedastisitas* dapat diartikan bahwa tidak terjadi indikasi *heteroskedastisitas* dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dengan

demikian dapat dikatakan uji *heteroskedastisitas* pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi. Selanjutnya data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.1.5. Analisis Hipotesis Penelitian

1) Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan menggunakan data SPSS pada *multiple regression analysis* tentang pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 4.10
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 12.161 | 4.237 | | 2.870 | .003 | | |
| Lingkungan Kerja (X_1) | .478 | .091 | .591 | 5.236 | .000 | .952 | 1.050 |
| Budaya Organisasi (X_2) | .151 | .050 | .338 | 2.998 | .002 | .952 | 1.050 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel 4.10 *Coefficients* di atas (pada kolom *Unstandardized Coefficients*) dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua prediktor pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon,$$

Maka diperoleh nilai $Y = 12,161 + 0,478 X_1 + 0,151 X_2$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

- 1) Nilai hasil konstanta di atas adalah sebesar 12,161 angka tersebut menunjukkan tingkat Kepuasan Kerja dari karyawan yang diperoleh oleh perusahaan bila variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) diabaikan. Artinya ketika dua variabel diabaikan maka variabel Kepuasan Kerja bernilai negatif.
- 2) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai coefficient yaitu sebesar 0,478 hal ini berarti nilai Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar *coefficient* pengali dari variabel Lingkungan Kerja (X_1), dengan asumsi bahwa variabel independent yang nilai dianggap konstan
- 3) Variabel budaya organisasi memiliki nilai coefficient yaitu sebesar 0,151, hal ini berarti nilai Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar *coefficient* pengali dari variabel Budaya Organisasi (X_2), dengan asumsi bahwa variabel independent yang nilai dianggap konstan.
- 4) Dari kedua nilai antara Lingkungan Kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terdapat perbedaan, dimana terdapat variabel lingkungan kerja (X_1) lebih berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di bandingkan dengan variabel Lingkungan kerja (X_2).

2) Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t (parsial) pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan

variabel terikat dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan *Program Statistical For Social Sciences* (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

a) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel. 4.11
Uji t (hipotesis 1)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------------|-------------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 12.161 | 4.237 | | 2.870 | .003 | | |
| Lingkungan Kerja (X1) | .478 | .091 | .591 | 5.236 | .000 | .952 | 1.050 |
| Budaya Organisasi (X2) | .151 | .050 | .338 | 2.998 | .002 | .952 | 1.050 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel 4.11 uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t_{\text{hitung}} = 5,236$$

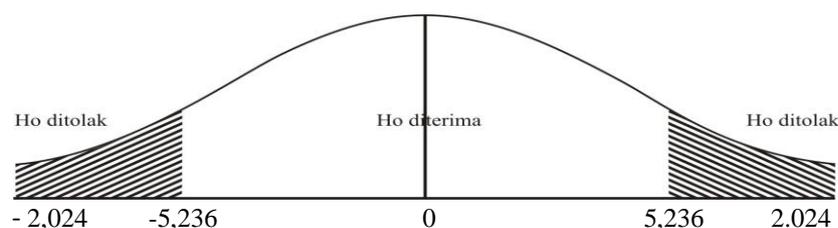
$$t_{\text{tabel}} = 2.024 \text{ (data terlampir)}$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak bila : Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} \geq -t_{\text{tabel}}$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar 4.3
Kriteria Pengujian uji t Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 2.024, dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 5,236 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan yang bekerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

b). Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel. 4.12
Uji t (hipotesis 2)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------------|-------------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 12.161 | 4.237 | | 2.870 | .003 | | |
| Lingkungan Kerja (X_1) | .478 | .091 | .591 | 5.236 | .000 | .952 | 1.050 |
| Budaya Organisasi (X_2) | .151 | .050 | .338 | 2.998 | .002 | .952 | 1.050 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel 4.12 uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t_{hitung} = 2,998$$

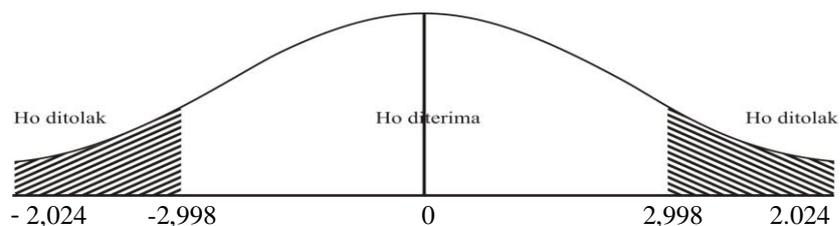
$$t_{tabel} = 2,024 \text{ (data terlampir)}$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} < - t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} \geq - t_{tabel}$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar 4.4
Kriteria Pengujian uji T Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 2.024, dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2,998 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan yang bekerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

3). Uji F (Simultan)

Pengujian statistik uji F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 : $\rho = 0$ (Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

H_0 : $\rho \neq 0$ (Ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Kriteria Hipotesis :

- Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05.
- Terima H_0 jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05.

Tabel. 4.13
Uji F
ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------------|-------------------------|
| 1 Regression | 292.304 | 2 | 146.152 | 22.712 | .000^a |
| Residual | 238.096 | 37 | 6.435 | | |
| Total | 530.400 | 39 | | | |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

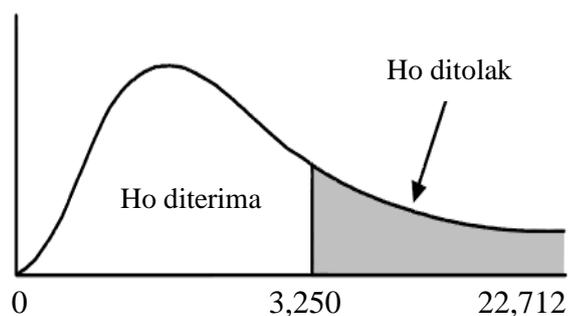
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2021

Berdasarkan data tabel 4.13 tentang uji uji Anova^b (uji f) dengan kriteria di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22,712, sedangkan nilai F_{tabel} 3,250 atau dengan nilai signifikan $F_{hitung} 0.000^a < 0.05$ sehingga dapat dipahami bahwa nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

Kriteria penilaian hipotesis:

- a. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed \leq 0,05).
- b. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed \geq 0,05).



Gambar 4. 5.
Kriteria Pengujian uji F Hipotesis ke-3

Berdasarkan gambar kriteria pengujian uji F di atas dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 22,712, sedangkan f_{tabel} sebesar 3,250, dengan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian uji F dengan nilai kurva tersebut di atas dapat disimpulkan H_0 ditolak dengan artian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan yang bekerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

4). Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai *coefficient* yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel. 4.14
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|-------------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .742 ^a | .551 | .527 | 2.53674 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2021

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi model summary pada tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,551. Hal ini memiliki arti bahwa 55,10% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 44,90% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Pembahasan hasil dalam penelitian ini akan dijabarkan melalui hipotesis dari penelitian sesuai dengan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya, untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan. Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji parsial tentang pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat dibuktikan dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 5,236 dan dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2.024, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dari temuan tersebut dapat diasumsikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan yang bekerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. (Rasyid & Tanjung, 2020)

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Sukardi menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung

maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap karyawan. (Sukardi et al., 2020).

Dari hasil temuan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa secara uji data penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat mendukung Kepuasan Kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan, dimana secara teoritis dibenarkan bahwa lingkungan kerja didukung oleh kondisi fisik dan psikis baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan lingkungan kerja yang baik, maka hasil kerja maupun Kepuasan Kerja akan mudah dicapai.

Hal ini juga didukung oleh pernyataan responden pada distribusi jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) yang rata-rata mayoritas responden menyatakan setuju pada semua pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan persentase tertinggi pada pernyataan ke 12 yaitu tentang Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik, sehingga saya merasa aman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 responden (70,0%). Selain daripada itu lingkungan kerja juga didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang bersih yang terjaga dan tertata dengan baik dan begitu juga dengan pernyataan bahwa adanya petugas keamanan yang bertugas di tempat kerja membuat para karyawan bekerja sangat baik.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini dapat diungkapkan dengan melalui indikator yang ke enam yaitu tentang keamanan dan indikator yang ketiga yaitu tentang kebersihan yang dimiliki oleh karyawan dalam hal melakukan

pekerjaannya pada saat sekarang ini mereka sudah merasa nyaman disebabkan oleh tingkat keamanan yang dimiliki oleh perusahaan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Budaya dipandang sebagai nilai-nilai atau norma yang merujuk kepada bentuk pernyataan tentang apa yang dapat dan apa yang tidak dapat dilakukan oleh anggota organisasi (karyawan); sebagai asumsi, yang merujuk kepada hal-hal apa saja yang dianggap benar atau salah. Dengan artian, bahwa aturan yang menyatakan suatu sikap dan perilaku yang menuntun dan mendorong karyawan untuk melakukan segala sesuatunya secara benar, serta menghambat dan menghalangi orang untuk berbuat sesuatu yang salah perbuatan yang salah akan mendapat hukuman secara moral menurut nilai-nilai atau norma yang telah ditetapkan oleh setiap perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji parsial tentang pengaruh antara variabel Budaya organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat dibuktikan dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2,998 dan dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2.024, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dari temuan tersebut dapat diasumsikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel Budaya organisasi (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan yang bekerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya

organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (Jufrizen et al., 2017).

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Farida bahwa keteraturan-keteraturan perilaku yang teramati apabila orang berinteraksi, norma-norma, yang berkembang dalam kelompok kerja, nilai-nilai yang dominan yang didukung oleh suatu organisasi, filosofi yang mengarahkan kebijaksanaan organisasi, aturan permainan yang harus ditaati untuk dapat diterima sebagai anggota di dalam organisasi, perasaan atau iklim dalam suatu organisasi.” (Farida & Hartono, 2016).

Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa secara uji data penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi dinilai sangat mendukung kepuasan kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan, dimana secara teoritis dibenarkan bahwa budaya organisasi lebih cenderung tatanan aturan yang diberlakukan yang menyangkut nilai-nilai serta kebijakan yang diberlakukan didalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh pernyataan responden pada distribusi jawaban responden pada variabel budaya organisasi (X_2) dengan rata-rata mayoritas responden menyatakan setuju pada semua pernyataan yang ada pada variabel Budaya Organisasi, dan item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 1 yaitu tentang pernyataan saya mampu untuk memenuhi target yang

telah ditetapkan dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (57,5%). Dengan demikian dapat dipahami bahwa variabel budaya organisasi dalam penelitian ini dapat diungkapkan dengan melalui indikator yang pertama yaitu tentang aturan-aturan perilaku setiap karyawan selalu melaksanakan tugasnya, dengan selalu memenuhi target kerja yang ditentukan oleh perusahaan Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Penilaian tentang kepuasan kerja harus dilakukan untuk mengetahui dan sekaligus mengukur prestasi yang dapat dicapai dari setiap karyawan, apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang atau justru mengalami kekurangan. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijakan yang akan dilakukan. Penilaian prestasi atau sering disebut dengan Kepuasan Kerja dapat diukur dengan melalui lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji simultan uji f tentang pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat dibuktikan dengan nilai f_{hitung} sebesar 22,712 dan dibandingkan dengan data ketentuan t_{tabel} 3.250 dengan perolehan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat diartikan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ hal tersebut memiliki arti

bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan yang bekerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Parimita et al., 2013).

Hasil penelitian ini didukung dengan teori “Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja” (Noor, 2017). Dan Selain lingkungan kerja, budaya organisasi yang baik akan semakin tercipta Kepuasan Kerja yang baik pula, sebab dengan adanya budaya organisasi yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan Kepuasan Kerja sebagai bentuk kepuasan karyawan (Sarippudin, 2015).

Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa secara uji simultan (bersama-sama) dalam penelitian membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dinilai sangat mendukung tercapainya Kepuasan Kerja, Keberadaan lingkungan kerja dan budaya organisasi sangat penting dan berpengaruh, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh dan dampak langsung kepada karyawan dalam pencapaian kepuasan dalam bekerja di perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh pernyataan responden pada distribusi jawaban responden pada variabel Kepuasan Kerja (Y) yang rata-rata mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan persentase tertinggi pada pernyataan ke 3 yaitu tentang pernyataan Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan, dan pernyataan ke 6 yaitu tentang Gaji yang saya terima mencukupi kehidupan saya sehari-hari, masing-masing pernyataan menjawab setuju sebanyak 31 responden (77,5%). Dengan demikian dapat dipahami bahwa variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat diungkapkan dengan melalui indikator yang kedua yaitu pengawasan, dengan adanya pengawasan yang dilakukan langsung oleh pimpinan atau atasan dalam pekerjaan dan pemberian gaji yang mencukupi bagi karyawan, maka karyawan akan lebih mudah mendapatkan hasil kerja yang ditentukan baik secara kualitas maupun kuantitas dengan pencapaian hasil kerja tersebut karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.
2. Budaya organisasi secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.
3. Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka untuk meningkatkan Kepuasan Kerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan, dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan saat ini kiranya dapat terus dipertahankan, karena lingkungan kerja lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan variabel budaya organisasi yang ada dan berlaku di dalam perusahaan terhadap Kepuasan Kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

2. Budaya organisasi yang dimiliki karyawan saat ini perlu ditingkatkan lagi, perlu adanya dukungan dan dorongan dari pihak perusahaan maupun pimpinan untuk melakukan perbaikan khususnya dalam hal budaya masuk kerja dan diharapkan semua karyawan berada di tempat pada saat jam kerja berlangsung, dengan demikian harapannya akan lebih memudahkan para karyawan dalam mencapai kepuasan kerja yang baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, yang berkeinginan untuk melakukan penelitian yang sama, hendaknya dapat menambahkan variabel bebas lainnya seperti, fasilitas kerja, kompensasi dan lainnya, sehingga diperoleh temuan penelitian yang lebih baik lagi dalam menjelaskan faktor yang dinilai dapat mempengaruhi dari kepuasan kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti yang akan datang dalam menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel, yaitu Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang dinilai dapat mempengaruhi dan mengungkapkan variabel kepuasan kerja.
2. Keterbatasan waktu dan pengambilan sampel yang diteliti ini hanya 40 karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan, sehingga kedepannya

kiranya peneliti lain dapat menggunakan sampel penelitian yang lebih banyak lagi sehingga, lebih mudah dan akurat untuk mengungkapkan permasalahan yang diteliti.

3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya, untuk kedepannya instrumen diharapkan lebih banyak lagi sehingga dapat mengungkapkan indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Management*. Deepublish.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri Seri Umum; Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 97–106.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Kinerja Edisi Pertama*. Mitra Wacana Media.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
- Hanafia, M. Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Ma'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen ...)*, 2(1), 32–42.

- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 26–41.
- Ikhsan, A. (2016). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta*. 2(1), 17–35.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- 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.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Kekey, A., Efektivitas, P., Melalui, K., & Organisasi, B. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(1), 40–50.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Prilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Edisi 9). Salemba Empat.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2016). Pengaruh Umur Pengalaman Kerja Upah Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 156–166.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. ANDI.
- Malayu.S.P.Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

- Munandar, A. S. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia-press. NATS.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. 7
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Kencana.
- Parimita, W., Prayuda, wendi . ., & Wahyu, H. agung. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(2), 257–275.
- Prasetio, A. P., Martini, E., & Mawaranti, R. P. (2018). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Pengelolaan Tingkat Turnover Intention Pada Karyawan Puskesmas Jasinga, Bogor. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 165–174.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RajaGrafindo.
- Robbins, S. P, & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Organizational Behaviour , Tenth Edition (Prilaku Organisasi Ke Sepuluh) alih bahasa Drs. Benyamin Molan*. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, & Coulter, M. (2009). *Manajemen. Pearson. United State America. Edisi Kedelapan Jilid 2*.
- Robbins, Stephen P, & Coulter, M. (2012). *Management. Eleventh Edition. (United States of America: Pearson Education Limited)*.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 7(1), 22–47. <https://doi.org/10.9744/jmk.7.1.pp.22-47>
- Sopiah. (2008). *Prilaku Organisasi*. Andi.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D (Edisi Revi)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukardi, S., Bahri, S., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Umum dan Perlengkapan Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 118–124.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Tika, M. P. (2012). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Tupti, Z., & Wahyudi, W. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. salemba empat.



LAMPIRAN

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Devi Alviah Panjaitan
Tempat Tgl. Lahir : Piasa Baru, 16 Juni 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun IV, Titi Tiga Piasa Ulu

Data Orang Tua

Nama Ayah : Syamsul Bahri Panjaitan
Nama Ibu : Sri Pariyani
Alamat : Dusun IV, Titi Tiga Piasa Ulu

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 013844 Sidomulyo (2005-2011)
2. SMP Negeri 3 Air Batu Satu Atap (2011-2014)
3. SMA Negeri 1 Kisaran (2014-2017)
4. Tercatat Sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2017-2021)

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat sebenar-benarnya untuk dapat digunakan dengan seperlunya.

Medan, Agustus 2021

Hormat Saya,

Devi Alviah Panjaitan

Lampiran

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth:
2021

Medan, Juli

Bapak/Ibu Responden
Perum Bulog Kantor Cabang Medan
Jln. Sisingamaraja Km.10,2 Medan

Dengan Hormat

Saya dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Saat ini saya sedang mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan”**,

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaannya dan kesadaran Bapak/Ibu untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda:

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediannya Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuisisioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Devi Alviah Panjaitan

DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

- | | | | |
|------------------------|---|---|---|
| 1. No. Responden | : | <input style="width: 100%;" type="text"/> | |
| 2. Jenis kelamin | : | <input type="checkbox"/> Laki-laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
| 3. Usia | : | <input type="checkbox"/> 20-30 Tahun | <input type="checkbox"/> 31-40 Tahun |
| | | <input type="checkbox"/> 40 – 55 Tahun | |
| 4. Pendidikan Terakhir | : | <input type="checkbox"/> SMA/Sederajat | <input type="checkbox"/> Strata 1 (S-1) |
| | | <input type="checkbox"/> Diploma | <input type="checkbox"/> Strata 2 (S-2) |
| 5. Lama bekerja | : | <input type="checkbox"/> < 3 tahun | <input type="checkbox"/> 5 – 8 tahun |
| | | <input type="checkbox"/> 3-5 tahun | <input type="checkbox"/> > 8 tahun |
| | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda checklist (\surd) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

- Sangat Setuju (SS) 5
- Setuju (S) 4
- Kurang Setuju 3
- Tidak Setuju 2
- Sangat Tidak Setuju 1

KEPUASAN KERJA (Y)

| NO | PERTANYAAN | Opsi Jawaban | | | | |
|----|--|--------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Saya merasa puas dengan pekerjaan yang di jalani saat ini | | | | | |
| 2 | Saya merasa puas dengan fasilitas yang di sediakan oleh perusahaan | | | | | |
| 3 | Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan | | | | | |
| 4 | Pengawasan yang di lakukan pimpinan terhadap karyawan perusahaan sangat baik | | | | | |
| 5 | Saya merasa puas dengan penghasilan yang di berikan oleh pihak perusahaan | | | | | |
| 6 | Gaji yang saya terima mencukupi kehidupan saya sehari-hari | | | | | |
| 7 | Semua karyawan di perusahaan ini di berikan kesempatan yang sama untuk promosi | | | | | |
| 8 | Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah di terapkan dengan baik di perusahaan ini | | | | | |
| 9 | Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik | | | | | |
| 10 | Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan | | | | | |

LINGKUNGAN KERJA (X1)

| NO | PERTANYAAN | Opsi Jawaban | | | | |
|----|--|--------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktifitas pekerjaan saya | | | | | |
| 2 | Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyiapkan pekerjaan | | | | | |
| 3 | Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | saat bekerja | | | | | |
| 4 | Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan kerja sudah tertata dengan baik | | | | | |
| 5 | Kebersihan yang ada diperusahaan terjaga dan tertata dengan baik | | | | | |
| 6 | Tidak ada satupun sampah yang berserakan disekitar lingkungan kerja | | | | | |
| 7 | Sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah cukup baik | | | | | |
| 8 | Temperatur di tempat kerja kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya | | | | | |
| 9 | Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi focus dan mengganggu pekerjaan saya | | | | | |
| 10 | Tempat kerja saya jauh dari kebisingan | | | | | |
| 11 | Adanya petugas keamanan di lingkungan perusahaan, membuat saya bekerja sangat baik | | | | | |
| 12 | Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik ,sehingga saya merasa aman | | | | | |

BUDAYA OGANISASI (X2)

| NO | PERTANYAAN | Opsii Jawaban | | | | |
|----|--|---------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Saya mampu untuk memenuhi target yang telah ditetapkan dalam pekerjaan | | | | | |
| 2 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan standart yang telah ditetapkan | | | | | |
| 3 | Setiap anggota karyawan, selalu menyapa/ mengucapkan salam saat bertemu dengan atasan maupun sesama karyawan | | | | | |
| 4 | Atasan menunjukan keteladan yang baik, sehingga layak menjadi panutan bagi anggota karyawan | | | | | |
| 5 | Setiap anggota karyawan harus menjaga nama baik perusahaan, saat berada diluar maupun didalam perusahaan | | | | | |
| 6 | Setiap anggota karyawan, selalu | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | mengenakan atribut/seragam kantor dan name tag pada saat jam kerja | | | | | |
| 7 | Perusahaan menganjurkan kepada karyawan untuk selalu bekerja, ada atau tidak adanya pengawasan yang dilakukan oleh masing-masing bagian | | | | | |
| 8 | Setiap karyawan dituntut untuk selalu bertanggung jawab terhadap hasil kerja divapai baik secara personal maupun bagian | | | | | |
| 9 | Peraturan yang tertulis diperusahaan telah dikondisikan dengan lingkungan kerja karyawan | | | | | |
| 10 | Saya mematuhi peraturan-peraturan yang ada diperusahaan | | | | | |
| 11 | Perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja menjelaskan mengenai harapan perusahaan kepada karyawan untuk membantu mencapai misi perusahaan guna meningkatkan Kepuasan Kerja perusahaan | | | | | |
| 12 | Perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi untuk dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan | | | | | |

Lampiran

KARAKTERISTIK IDENTITAS RESPONDEN

| No Resp | Identitas Responden | | | |
|---------|---------------------|------|------------|--------------|
| | Jenis Kelamin | Usia | Pendidikan | Lama Bekerja |
| 1 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 6 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 7 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 8 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 9 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 10 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 11 | 2 | 3 | 1 | 4 |
| 12 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 13 | 2 | 3 | 1 | 4 |
| 14 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 15 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 16 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 17 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 18 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 19 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 20 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 21 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 22 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 24 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 25 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| 26 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 27 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 28 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 30 | 2 | 3 | 1 | 4 |
| 31 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| 32 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 33 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 34 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 35 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 36 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 37 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 38 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 39 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 40 | 2 | 2 | 3 | 3 |

| Keterangan | | |
|---------------|---|---------------|
| Jenis Kelamin | 1 | Laki-laki |
| | 2 | Perempuan |
| Usia | 1 | 20-30 thn |
| | 2 | 31-40 thn |
| | 3 | 41-55 thn |
| Pendidikan | 1 | SMA/Sederajat |
| | 2 | Diploma |
| | 3 | Strata 1 (S1) |
| | 4 | Strata 2 (S2) |
| Lama Bekerja | 1 | < 3 Tahun |
| | 2 | 3-5 Tahun |
| | 3 | 6-8 Tahun |
| | 4 | > 8 Tahun |

Lampiran

**Tabulasi Data Variabel X1
(Lingkungan Kerja)**

| No Resp. | Item Pertanyaan Variabel X1 | | | | | | | | | | | | Jlh Skor |
|-------------|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 45 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 42 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 49 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 45 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 53 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 44 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 42 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 47 |
| 12 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 13 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 32 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 32 |
| 15 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 45 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 45 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 47 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 45 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 42 |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 27 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 45 |
| 29 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 34 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 44 |

Lampiran

Tabulasi Data Variabel X2
(Budaya Organisasi)

| No Resp. | Item Pertanyaan Variabel X2 | | | | | | | | | | | | Jlh Skor |
|----------|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 42 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 45 |
| 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 42 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 43 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 36 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 38 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 39 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 33 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 36 |
| 10 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 28 |
| 11 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 33 |
| 12 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 31 |
| 13 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 34 |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 33 |
| 15 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 35 |
| 16 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 27 |
| 17 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 37 |
| 18 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 27 |
| 19 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 36 |
| 20 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 31 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |

Lampiran

Tabulasi Data Variabel Y
(Kepuasan Kerja Karyawan)

| No Resp. | Item Pertanyaan Variabel Y | | | | | | | | | | Juml ah Skor |
|-------------|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 38 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 38 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 6 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 48 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 14 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 37 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 40 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |

Lampiran

Karakteristik Identitas Responden

Frequency Table

Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 29 | 72.5 | 72.5 | 72.5 |
| | Perempuan | 11 | 27.5 | 27.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-30 Tahun | 11 | 27.5 | 27.5 | 27.5 |
| | 31-40 Tahun | 13 | 32.5 | 32.5 | 60.0 |
| | 41-55 Tahun | 16 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Pendidikan Terakhir

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA/Sederajat | 21 | 52.5 | 52.5 | 52.5 |
| | Diploma | 6 | 15.0 | 15.0 | 67.5 |
| | Strata 1 | 13 | 32.5 | 32.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Lama Bekerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 3 Tahun | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | 3-5 Tahun | 10 | 25.0 | 25.0 | 32.5 |
| | 6-8 Tahun | 8 | 20.0 | 20.0 | 52.5 |
| | > 8 Tahun | 19 | 47.5 | 47.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran

Data Frekuensi
Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Frequency Table**Item_1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | Kurang Setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 27.5 |
| | Setuju | 23 | 57.5 | 57.5 | 85.0 |
| | Sangat Setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Kurang Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 32.5 |
| | Setuju | 24 | 60.0 | 60.0 | 92.5 |
| | Sangat Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 13 | 32.5 | 32.5 | 32.5 |
| | Setuju | 24 | 60.0 | 60.0 | 92.5 |
| | Sangat Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Kurang Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 32.5 |
| | Setuju | 18 | 45.0 | 45.0 | 77.5 |
| | Sangat Setuju | 9 | 22.5 | 22.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| | Setuju | 27 | 67.5 | 67.5 | 87.5 |
| | Sangat Setuju | 5 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang Setuju | 14 | 35.0 | 35.0 | 37.5 |
| | Setuju | 23 | 57.5 | 57.5 | 95.0 |
| | Sangat Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang Setuju | 10 | 25.0 | 25.0 | 27.5 |
| | Setuju | 22 | 55.0 | 55.0 | 82.5 |
| | Sangat Setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Kurang Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 32.5 |
| | Setuju | 25 | 62.5 | 62.5 | 95.0 |
| | Sangat Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Kurang Setuju | 10 | 25.0 | 25.0 | 30.0 |
| | Setuju | 23 | 57.5 | 57.5 | 87.5 |
| | Sangat Setuju | 5 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Kurang Setuju | 13 | 32.5 | 32.5 | 37.5 |
| | Setuju | 22 | 55.0 | 55.0 | 92.5 |
| | Sangat Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang Setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 17.5 |
| | Setuju | 27 | 67.5 | 67.5 | 85.0 |
| | Sangat Setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | Kurang Setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 25.0 |
| | Setuju | 28 | 70.0 | 70.0 | 95.0 |
| | Sangat Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Item_7 | Pearson Correlation | .032 | .242 | .244 | .196 | .310 | .509** | 1 | .149 | .377 | .224 | .331 | .534** | .643** |
| | Sig. (2-tailed) | .843 | .133 | .128 | .227 | .052 | .001 | | .360 | .016 | .165 | .037 | .000 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_8 | Pearson Correlation | .316 | .176 | .249 | .002 | .275 | .028 | .149 | 1 | .324 | .584** | .323 | .255 | .554** |
| | Sig. (2-tailed) | .047 | .276 | .121 | .989 | .086 | .863 | .360 | | .041 | .000 | .042 | .113 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_9 | Pearson Correlation | .186 | .117 | .282 | .489** | .325 | .329 | .377 | .324 | 1 | .192 | .207 | .182 | .625** |
| | Sig. (2-tailed) | .251 | .472 | .078 | .001 | .041 | .038 | .016 | .041 | | .234 | .200 | .262 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_10 | Pearson Correlation | .009 | .149 | .280 | .127 | .253 | .065 | .224 | .584** | .192 | 1 | .299 | .440** | .546** |
| | Sig. (2-tailed) | .955 | .358 | .080 | .433 | .115 | .691 | .165 | .000 | .234 | | .061 | .005 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_11 | Pearson Correlation | .284 | .414 | .194 | .234 | .048 | .054 | .331 | .323 | .207 | .299 | 1 | .423 | .600** |
| | Sig. (2-tailed) | .075 | .008 | .230 | .146 | .771 | .742 | .037 | .042 | .200 | .061 | | .007 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_12 | Pearson Correlation | .134 | .368 | .337 | .242 | .144 | .313 | .534** | .255 | .182 | .440** | .423** | 1 | .672** |
| | Sig. (2-tailed) | .411 | .019 | .033 | .132 | .377 | .050 | .000 | .113 | .262 | .005 | .007 | | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Lingkungan Kerja (X1) | Pearson Correlation | .450** | .494** | .571** | .511** | .431** | .387 | .643** | .554** | .625** | .546** | .600** | .672** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .001 | .000 | .001 | .002 | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran

Data Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 40 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 40 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .778 | 12 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Item_1 | 41.48 | 18.153 | .295 | .777 |
| Item_2 | 41.57 | 18.148 | .367 | .768 |
| Item_3 | 41.52 | 18.051 | .474 | .759 |
| Item_4 | 41.42 | 17.584 | .356 | .771 |
| Item_5 | 41.35 | 18.849 | .320 | .772 |
| Item_6 | 41.62 | 18.958 | .263 | .777 |
| Item_7 | 41.42 | 16.712 | .520 | .751 |
| Item_8 | 41.60 | 17.887 | .442 | .761 |
| Item_9 | 41.50 | 17.128 | .511 | .753 |
| Item_10 | 41.62 | 17.779 | .424 | .762 |
| Item_11 | 41.35 | 17.310 | .482 | .756 |
| Item_12 | 41.55 | 17.074 | .576 | .746 |

Lampiran

Data Frekuensi
Variabel Budaya Organisasi (X2)

Frequency Table**Item_1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | Tidak Setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 22.5 |
| | Kurang Setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 37.5 |
| | Setuju | 23 | 57.5 | 57.5 | 95.0 |
| | Sangat Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | Kurang Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 42.5 |
| | Setuju | 21 | 52.5 | 52.5 | 95.0 |
| | Sangat Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang Setuju | 21 | 52.5 | 52.5 | 55.0 |
| | Setuju | 12 | 30.0 | 30.0 | 85.0 |
| | Sangat Setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Kurang Setuju | 13 | 32.5 | 32.5 | 37.5 |
| | Setuju | 20 | 50.0 | 50.0 | 87.5 |
| | Sangat Setuju | 5 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Tidak Setuju | 5 | 12.5 | 12.5 | 17.5 |
| | Kurang Setuju | 5 | 12.5 | 12.5 | 30.0 |
| | Setuju | 15 | 37.5 | 37.5 | 67.5 |
| | Sangat Setuju | 13 | 32.5 | 32.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 5 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | Kurang Setuju | 9 | 22.5 | 22.5 | 35.0 |
| | Setuju | 14 | 35.0 | 35.0 | 70.0 |
| | Sangat Setuju | 12 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Tidak Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 12.5 |
| | Kurang Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 40.0 |
| | Setuju | 22 | 55.0 | 55.0 | 95.0 |
| | Sangat Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | Tidak Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 15.0 |
| | Kurang Setuju | 10 | 25.0 | 25.0 | 40.0 |
| | Setuju | 18 | 45.0 | 45.0 | 85.0 |
| | Sangat Setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | Tidak Setuju | 10 | 25.0 | 25.0 | 32.5 |
| | Kurang Setuju | 5 | 12.5 | 12.5 | 45.0 |
| | Setuju | 12 | 30.0 | 30.0 | 75.0 |
| | Sangat Setuju | 10 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Tidak Setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 20.0 |
| | Kurang Setuju | 10 | 25.0 | 25.0 | 45.0 |
| | Setuju | 10 | 25.0 | 25.0 | 70.0 |
| | Sangat Setuju | 12 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | Tidak Setuju | 12 | 30.0 | 30.0 | 45.0 |
| | Kurang Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 52.5 |
| | Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 80.0 |
| | Sangat Setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 27.5 |
| | Kurang Setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 45.0 |
| | Setuju | 15 | 37.5 | 37.5 | 82.5 |
| | Sangat Setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Item_7 | Pearson Correlation | .265 | .346 | .365 | .176 | .187 | .514** | 1 | .627** | .267 | .124 | .410** | .299 | .570** |
| | Sig. (2-tailed) | .098 | .029 | .020 | .278 | .248 | .001 | | .000 | .096 | .446 | .009 | .061 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_8 | Pearson Correlation | .316 | .348 | .512** | .259 | .244 | .483** | .627** | 1 | .352 | .179 | .456** | .317 | .642** |
| | Sig. (2-tailed) | .047 | .028 | .001 | .107 | .129 | .002 | .000 | | .026 | .269 | .003 | .046 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_9 | Pearson Correlation | .277 | .320 | .344 | .098 | .416** | .305 | .267 | .352 | 1 | .683** | .806** | .750** | .773** |
| | Sig. (2-tailed) | .084 | .044 | .030 | .549 | .008 | .056 | .096 | .026 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_10 | Pearson Correlation | -.132 | -.185 | -.011 | .130 | .315 | .269 | .124 | .179 | .683** | 1 | .588** | .601** | .521** |
| | Sig. (2-tailed) | .415 | .254 | .949 | .423 | .047 | .094 | .446 | .269 | .000 | | .000 | .000 | .001 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_11 | Pearson Correlation | .408** | .322 | .284 | .212 | .574** | .510** | .410** | .456** | .806** | .588** | 1 | .892** | .880** |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .043 | .076 | .189 | .000 | .001 | .009 | .003 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_12 | Pearson Correlation | .162 | .158 | .201 | .200 | .432** | .401 | .299 | .317 | .750** | .601** | .892** | 1 | .748** |
| | Sig. (2-tailed) | .316 | .331 | .213 | .217 | .005 | .010 | .061 | .046 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Budaya Organisasi (X2) | Pearson Correlation | .593** | .579** | .513** | .432** | .702** | .701** | .570** | .642** | .773** | .521** | .880** | .748** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .001 | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran

Data Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 40 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 40 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .873 | 12 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Item_1 | 38.93 | 59.097 | .500 | .866 |
| Item_2 | 38.82 | 61.174 | .507 | .866 |
| Item_3 | 38.72 | 62.307 | .438 | .869 |
| Item_4 | 38.60 | 63.477 | .353 | .873 |
| Item_5 | 38.50 | 56.000 | .618 | .859 |
| Item_6 | 38.48 | 57.640 | .630 | .859 |
| Item_7 | 38.82 | 60.610 | .489 | .867 |
| Item_8 | 38.78 | 57.974 | .554 | .863 |
| Item_9 | 38.90 | 53.221 | .696 | .853 |
| Item_10 | 38.68 | 59.610 | .406 | .873 |
| Item_11 | 39.22 | 49.666 | .830 | .842 |
| Item_12 | 38.85 | 56.079 | .681 | .855 |

Lampiran

Data Frekuensi
Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Frequency Table**Item_1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| | Setuju | 21 | 52.5 | 52.5 | 72.5 |
| | Sangat Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang Setuju | 9 | 22.5 | 22.5 | 25.0 |
| | Setuju | 17 | 42.5 | 42.5 | 67.5 |
| | Sangat Setuju | 13 | 32.5 | 32.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 4 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | Setuju | 31 | 77.5 | 77.5 | 87.5 |
| | Sangat Setuju | 5 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 27.5 |
| | Setuju | 23 | 57.5 | 57.5 | 85.0 |
| | Sangat Setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 9 | 22.5 | 22.5 | 22.5 |
| | Setuju | 27 | 67.5 | 67.5 | 90.0 |
| | Sangat Setuju | 4 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 31 | 77.5 | 77.5 | 77.5 |
| | Sangat Setuju | 9 | 22.5 | 22.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | Setuju | 24 | 60.0 | 60.0 | 67.5 |
| | Sangat Setuju | 13 | 32.5 | 32.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Kurang Setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 20.0 |
| | Setuju | 30 | 75.0 | 75.0 | 95.0 |
| | Sangat Setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 10 | 25.0 | 25.0 | 25.0 |
| | Setuju | 27 | 67.5 | 67.5 | 92.5 |
| | Sangat Setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Item_10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 4 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | Setuju | 23 | 57.5 | 57.5 | 67.5 |
| | Sangat Setuju | 13 | 32.5 | 32.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Item_8 | Pearson Correlation | .584** | .246 | .018 | .391** | -.075 | .180 | .359 | 1 | .276 | .054 | .522** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .126 | .914 | .013 | .646 | .267 | .023 | | .084 | .738 | .001 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_9 | Pearson Correlation | .573** | .219 | .114 | .441** | .342 | .174 | .377 | .276 | 1 | .420** | .650** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .175 | .483 | .004 | .031 | .284 | .017 | .084 | | .007 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Item_10 | Pearson Correlation | .139 | .361 | -.019 | .200 | .303 | .291 | .193 | .054 | .420** | 1 | .496** |
| | Sig. (2-tailed) | .394 | .022 | .905 | .217 | .057 | .068 | .232 | .738 | .007 | | .001 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Kepuasan Kerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .786** | .740** | .417** | .655** | .580** | .513** | .567** | .522** | .650** | .496** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .002 | .000 | .000 | .001 | .000 | .001 | .000 | .001 | |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran

Data Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 40 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 40 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .799 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Item_1 | 36.12 | 10.061 | .695 | .751 |
| Item_2 | 36.18 | 9.533 | .595 | .768 |
| Item_3 | 36.18 | 12.353 | .301 | .798 |
| Item_4 | 36.32 | 10.892 | .535 | .773 |
| Item_5 | 36.32 | 11.507 | .465 | .782 |
| Item_6 | 35.98 | 12.179 | .421 | .788 |
| Item_7 | 35.95 | 11.485 | .444 | .784 |
| Item_8 | 36.40 | 11.631 | .386 | .791 |
| Item_9 | 36.38 | 11.266 | .551 | .773 |
| Item_10 | 35.98 | 11.717 | .353 | .795 |

Lampiran

Data Uji Regresi
Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X2)
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Regression**Variables Entered/Removed^p**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|---------|
| 1 | Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1) ^a | | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary^p

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .742 ^a | .551 | .527 | 2.53674 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

ANOVA^p

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 292.304 | 2 | 146.152 | 22.712 | .000 ^a |
| | Residual | 238.096 | 37 | 6.435 | | |
| | Total | 530.400 | 39 | | | |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | | |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|--|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | 12.161 | 4.237 | | 2.870 | .003 | | | | | | |
| | Lingkungan Kerja (X1) | .478 | .091 | .591 | 5.236 | .000 | .665 | .652 | .577 | .952 | 1.050 | |
| | Budaya Organisasi (X2) | .151 | .050 | .338 | 2.998 | .002 | .467 | .442 | .330 | .952 | 1.050 | |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimensi on | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|------------|------------|-----------------|----------------------|-----------------------|------------------------|
| | | | | (Constant) | Lingkungan Kerja (X1) | Budaya Organisasi (X2) |
| 1 | 1 | 2.972 | 1.000 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .023 | 11.370 | .06 | .07 | .99 |
| | 3 | .005 | 24.645 | .94 | .93 | .00 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

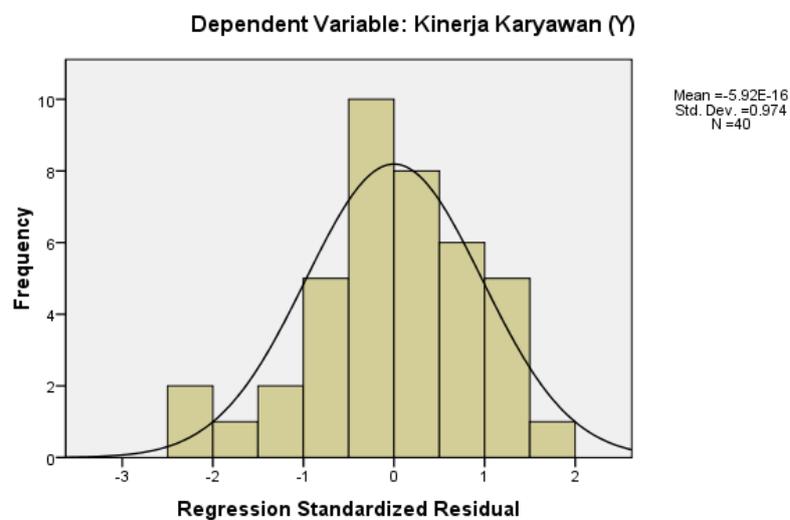
Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value | 32.4470 | 43.8747 | 40.2000 | 2.73769 | 40 |
| Residual | -6.33837 | 4.12526 | .00000 | 2.47084 | 40 |
| Std. Predicted Value | -2.832 | 1.342 | .000 | 1.000 | 40 |
| Std. Residual | -2.499 | 1.626 | .000 | .974 | 40 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

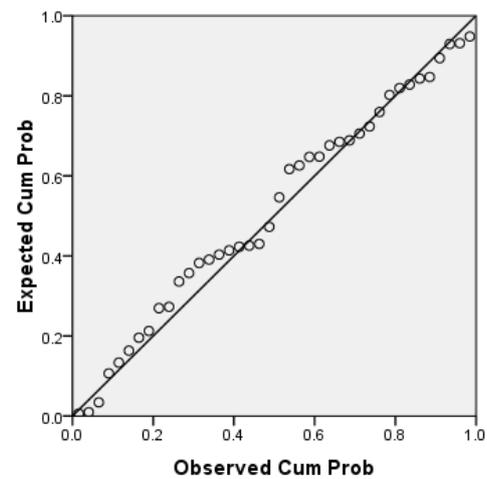
Charts

Histogram



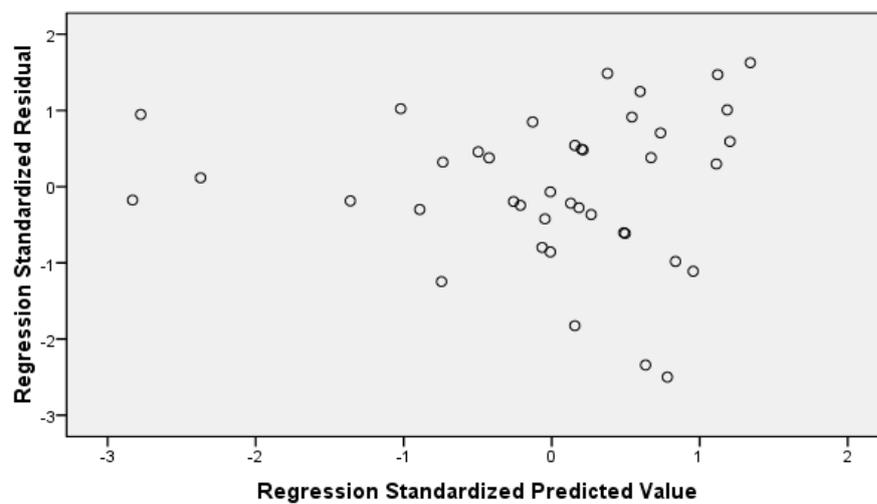
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Lampiran

Data Uji Normalitas Variabel Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.47083618 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .095 |
| | Positive | .048 |
| | Negative | -.095 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .601 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .864 |

a. Test distribution is Normal.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Lingkungan Kerja (X1) | Budaya Organisasi (X2) | Kepuasan Kerja Karyawan (Y) |
|--------------------------------|----------------|-----------------------|------------------------|-----------------------------|
| N | | 40 | 40 | 40 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 45.2750 | 42.3000 | 40.2000 |
| | Std. Deviation | 4.55726 | 8.26547 | 3.68782 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .201 | .123 | .172 |
| | Positive | .125 | .102 | .172 |
| | Negative | -.201 | -.123 | -.103 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.271 | .777 | 1.085 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .179 | .583 | .189 |

a. Test distribution is Normal.

Lampiran

Nilai Ketentuan Tabel r
df 1 - 50

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38 | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |

Lampiran

Nilai Ketentuan Persentase Tabel T
Probabilitas 0,05

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

| Pr df | 0.25 0.50 | 0.10 0.20 | 0.05 0.10 | 0.025 0.050 | 0.01 0.02 | 0.005 0.010 | 0.001 0.002 |
|----------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

Lampiran

Nilai Ketentuan Persentase Tabel F
Probabilitas 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |