

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI
REGIONAL I SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**NAMA : HANIFAN SYAFIRA SARAGIH
NPM : 1505160236
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



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 UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, Tanggal 04 Oktober 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : **HANIFAN SAFIRA SARAGIH**
NPM : **1505160236**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT KERETA API INDONESIA (BERBRO) DIVISI REGIONAL I SUMATERA UTARA**

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

Tim Penguji


(Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si)


(MUHAMMAD FAHMI, SE, MM)

Pembimbing


(M. TAUFIK LESMANA SP, MM)

Ketua


H. JANURI, SE, MM, M.Si



Sekretaris


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 Lengkap : HANIFAN SYAFIRA SARAGIH

N.P.M : 1505160236

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (Persero) DIVISI REGIONAL I SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing Skripsi

M. TAUFIK LESMANA, SP, MM

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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



Nama Lengkap : HANIFAN SYAFIRA SARAGIH
N.P.M : 1505160236
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (Persero) DIVISI REGIONAL I SUMATERA UTARA

[illegible]

Thema

Medan, September 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Ketua Program Studi Managemen

JASMAN SARIPUDDIN, SE, M.SI

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Hanifan Syafira Saragih
NPM : 1505160236
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 15 - Mei 2019
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

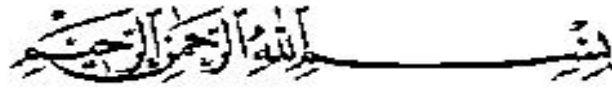
HANIFAN SYAFIRA SARAGIH, NPM,1505160236, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara, Skripsi, 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif populasi dalam penelitian ini sebanyak 87 karyawan. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, Uji t, Uji F, dan koefisien Determinasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan study dokumentasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 20.00.

Hasil regresi linear berganda yaitu diperoleh nilai $Y = 2,321 + 0,308 X_1 + 0,540 X_2$ yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil uji (t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana dapat dilihat nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja yaitu $3,090 > t \text{ tabel } 1,988$ serta variabel budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana dapat dilihat nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi yaitu $2,933 > t \text{ tabel } 1,988$. Hasil uji (f) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana dapat dilihat f hitung adalah 12,304 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan f tabel adalah 3,105 dengan signifikan 0,05.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabrokatuh

Alhamdulillahirobil'amin, puji syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua. Skripsi ini berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara** ” yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan S-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya, Muhammad Hardi Saragih (Alm) dan Dahliana Hanum beserta Abang dan Adik saya yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada Penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus

terhadap Penulis, sehingga Penulis, sehingga termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan laporan magang ini.

2. Bapak Drs. Agussani, M.A.P., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Bapak H. Januri SE, MM. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Jasman Syarippudin S.E., M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si., selaku Sekretaris Profram Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. M. Taufik Lesmana., Sp., MM . Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan saran kepada penulis demi selesainya Skripsi ini.

7. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahaan.

8. Seluruh staff Biro Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam kelancaran segala urusan administrasi.

9. Pimpinan, dan Seluruh staff karyawan dan karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan Skripsi ini.
10. Kepada teman seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungan khususnya teman sekelas penulis di kelas C Manajemen Pagi, dan teman-teman penulis lainnya yaitu Nadia, Fenny, Fara, Siti, Ririn, Ify, dan Ade semoga Allah senantiasa meridhoi langkah kaki kita semua Aamiin

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya, Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Aamiin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabrokatuh

Medan, April 2019

Penulis

Hanifan Syafira Saragih
NPM. 1505160236

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kepuasan Kerja	7
a. Pengertian Kepuasan Kerja	7
b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	8
c. Manfaat Kepuasan Kerja.....	10
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	10
2. Lingkungan Kerja	12
a. Pengertian Lingkungan Kerja	12
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	13
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	14
d. Indikator Lingkungan Kerja	15
e. Manfaat Lingkungan Kerja	16
3. Budaya Organisasi	16
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	17
b. Faktor Faktor yang Mepengaruhi Budaya Organisasi	18
c. Fungsi Budaya Organisasi.....	19
d. Indikator Budaya Organisasi	20
B. Kerangka Konseptual	21

C. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Defenisi Operasional	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian	28
D. Populasi dan Sampel	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Hasil Penelitian.....	41
B. Pembahasan.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1: Indikator Kepuasan Kerja	26
Tabel.III 2 : Indikator Lingkungan Kerja	27
Tabel III.3 : Indikator Budaya Organisasi	27
Tabel III.4 : Pelaksana Penelitian	28
Tabel III.5 : Data Sampel Penelitian	29
Tabel III.6 : Skala Likert.....	31
Tabel III.7 : Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X_1).....	32
Tabel III.8 : Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X_2).....	32
Tabel III.9 : Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)	33
Tabel III.10 Hasil Uji Reabilitas	34
Tabel IV.1 : Skala Pengukuran Likert.....	41
Tabel IV.2 : Karakteristik Responden Jenis Kelamin	42
Tabel IV.3 : Karakteristik Responden Usia	42
Tabel IV.4 : Karakteristik Reponden Pendidikan	43
Tabel IV.5 : Skor Angket Variabel X_1 (Lingkungan Kerja).....	44
Tabel IV.6 : Skor Angket Variabel X_2 (Budaya Organisasi)	46
Tabel IV.7 : Skor Angket Variabel Y (Kepuasan Kerja).....	48
Tabel IV.8 : Hasil Uji Linear Berganda.....	51
Tabel IV.9 : Uji Multikolnearitas	54
Tabel IV.10 : Uji t	56
Tabel IV.11 : Uji F	58
Tabel IV.12 : Koefisien Determinasi.....	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	22
Gambar II.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	23
Gambar II.3 Paradigma Penelitian	24
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	38
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	39
Gambar IV.1 Grafik Histogram.....	52
Gambar IV.2 Uji Scatter Plot	53
Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. 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. Bagi , 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.

Menurut Yusuf (2015, hal.279). Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para memandang pekerjaannya, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan

kerjanya. Rozak (2017) Kepuasan kerja dapat dilihat bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai.

Menurut Sofiyan (2018) Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu, sedangkan kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yang mendapatkan kepuasan.

Menurut Umar (2002, hal.275) Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Menurut Farida (2015, hal.161) Budaya organisasi adalah seperangkat nilai mengendalikan interaksi antara satu individu dalam satu organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lainnya. Moeheriono (2012, hal.2) Suatu perusahaan atau organisasi yang baik dan bertanggung jawab serta ingin memelihara kesinambungan bisnis dalam jangka panjang, sebaiknya sudah memikirkan kepeduliannya pada saat awal pendirian perusahaan, yaitu dengan cara menetapkan visi, misi, dan tujuan perusahaan terlebih dahulu.

Sutrisno (2010, hal.23) Kecenderungan organisasi dalam menghadapi persaingan global harus disikapi dengan baik karena akan membawa dampak bagi budaya perusahaan. Perubahan manajemen dan struktur organisasi akan membawa dampak pada perubahan budaya perusahaan dan sebaliknya, perubahan manajemen restrukturisasi tidak akan membawa hasil yang optimal jika tidak disertai dengan budaya yang kondusif terhadap perubahan tersebut.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang jasa pelayanan angkutan umum dan angkutan barang yang terletak di Jalan HM. Yamin S.H No. 14 Medan. Perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal, yaitu faktor persaingan dari moda transportasi lain dan harapan sosial. Dimana saat ini masyarakat sebagai konsumen memiliki ekspektasi tinggi terhadap pelayanan angkutan kereta api yang lebih baik. Budaya perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dinyatakan dalam 5 nilai utama perusahaan, yaitu Integritas, Profesional, Keselamatan, Inovasi dan Pelayanan Prima. Kelima nilai tersebut menjadi pedoman bagi seluruh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dalam bertindak dan berperilaku. Selain itu, sebagai manifestasi dari perubahan nilai-nilai perusahaan. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) pun mengubah identitas perusahaan mereka, antara lain logo perusahaan, slogan, lagu perusahaan, dan cara berpakaian.

Berdasarkan hasil survey di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara terdapat masalah dalam kepuasan kerja yang belum maksimal, dan kurangnya penerapan budaya organisasi dalam diri , serta terdapat masalah dalam lingkungan kerja yang belum efektif, sehingga tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya, maka dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Tingkat kepuasan kerja yang belum maksimal.
2. Masih ada sebagian karyawan yang belum melakukan senam pagi yang dilakukan setiap jum'at oleh PT. Kereta Api Indonesia Divre 1 SU.
3. Adanya kebisingan dan kurangnya pendingin ruangan, sehingga karyawan tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Terdapat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan. Namun, pembahasan masalah yang di batasi oleh penulis adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi

khususnya pada yang berada di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Bedasarkan survey yang dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara ?
- b. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara ?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksana penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

- b. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.
- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu pengetahuan dalam ekonomi khususnya. Dan dalam hal lain penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lainnya.

- b. Manfaat Praktis,

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan pemikiran serta membantu mengidentifikasi dan memberikan pertimbangan secara lebih lanjut dalam menyangkut lingkungan kerja dan budaya organisasi agar terbentuknya kepuasan kerja yang lebih maksimal.

- c. Bagi Akademis,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori lingkungan kerja, budaya organisasi serta kepuasan kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Busro (2018, hal 109) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Menurut Davis dan Newstrom dalam Duha (2018, hal 244) “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka.”

Sedangkan Menurut Rivai dalam Iskandar (2018, hal 63) “Mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*Equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja”. Menurut Noor (2013, hal 256) “Kepuasan kerja adalah

menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Pemberian gaji atau upah yang cukup tinggi belum tentu menjamin adanya kepuasan kerja bagi karyawan. Oleh karena itu ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut, Menurut Herzberg dalam Busro (2018, hal 110-111) ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu :

1. Faktor psikologik, faktor ini berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi :
 - a) Minat
 - b) Ketentraman dalam bekerja
 - c) Sikap terhadap kerja
 - d) Bakat dan keterampilan.

2. Faktor sosial, faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial, dengan dimensi :
 - a) Interaksi sesama karyawan
 - b) Interaksi dengan atasan
 - c) Interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan dimensi :
 - a) Jenis pekerjaan
 - b) Pengaturan waktu dan waktu istirahat
 - c) Perlengkapan kerja
 - d) Keadaan ruangan suhu, penerangan, pertukaran udara
 - e) Kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi :
 - a) Sistem dan besarnya gaji
 - b) Jaminan social
 - c) Berbagai tunjangan/fasilitas yang diberikan
 - d) Promosi dan sebagainya.

Sedangkan Menurut Robbins dalam Suparyadi (2015, hal 438) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan secara mental menantang
2. Gajaran yang pantas

3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Adanya kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan

Berdasarkan faktor diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan fungsi dari fisik, mental dan kepuasan karyawan tersebut dalam pekerjaannya.

c. 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 Badriyah dalam Prasetio (2018) Manfaat dari kepuasan kerja yang dialami karyawan antara lain dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menurunkan tingkat ketidakhadiran dan turnover, serta memiliki kesehatan yang baik.

d. Indikator kepuasan kerja

Dalam mengukur kepuasan seseorang paling tidak kita mempunyai indikatornya, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Menurut Sudaryo dkk (2018, hal 92-93) Indikator kepuasan kerja, yaitu :

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 salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang.
3. Kinerja karyawan, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan 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.
5. Kenyamanan kerja karyawan, lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan.

Sedangkan Menurut Noor (2017, hal 98) Indikator kepuasan kerja, yaitu :

1. Diperlakukan adil
2. Menerima tanggung jawab
3. Kondisi kerja

Bedasarkan beberapa indikator diatas dapat disimpulkan bahwa apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan sampai tuntas, maka kita dapat menyimpulkan bahwa individu itu puas, namun ukuran ini tidak bisa begitu

saja di generalisasi, tentu ada ukuran-ukuran lainnya, yang dapat menyatakan bahwa individu merasa puas atau tidak.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

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.

Menurut Sunyoto dalam Kultsum (2017) “Lingkungan kerja adalah segala sesuat yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat emosi kerja para karyawan”. Menurut Diah dalam Latifah dan Nurmalasari (2018) “Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan.

Sedangkan Menurut Wursanto dalam Suwondo dan Sutanto (2015) “Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Sarwoto dalam Sidanti (2015) terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik berupa tata ruang kerja, penerangan diruangan kerja, suhu dan kelembapan udara, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suasana kerja dan kenyamanan kerja karyawan. Faktor yang yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik berupa struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Sedangkan menurut Diana dalam Jayanti (2018) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah fasilitas kerja, gaji dan tunjangan serta hubungan kerja.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Rahman (2017, hal 47-48) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dua kategori yaitu :

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja

ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Nitisemito dalam Rahman (2017, hal 48) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Dalam menciptakan suatu lingkungan yang nyaman harus memiliki indikator untuk mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan yang nyaman sesuai keinginan karyawan.

Indikator lingkungan kerja menurut Parlinda dan Wahyudin dalam Jerry dkk (2012), yaitu :

1. Perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.

2. Pelayanan kepada pegawai

Pelayanan kepada pegawai adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai, misalnya penyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan.

3. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara.

4. Hubungan personal

Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antarsesama misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Nurhayati (2016) indikator lingkungan kerja berupa penerangan ditempat kerja, suhu udara di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja dan kebisingan di tempat kerja.

e. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Menurut Rivai dalam Norianggono (2014) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.

5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.

6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan

Upaya-upaya perlu dilakukan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat para karyawan merasa nyaman karena lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Lingkungan yang baik akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang positif sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang negatif.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Menurut Robbins dalam buku Samsuddin (2018, hal 51) “Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna organisasi / arti bersama yang dianut dari para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya”. Menurut Tobari (2014, hal 47) “Bahwa budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi dasar dan kepercayaan bahwa saling berbagi antar anggota organisasi sebagai

proses belajar untuk menyelesaikan permasalahan internal dan eksternal”.

Sedangkan Menurut Sutrisno dalam buku Duha (2012, hal 271) “Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

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 Suyono dalam Yudhaningsih (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.

c. Fungsi budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai falsafah, prinsip-prinsip atau keyakinan yang dianut oleh suatu organisasi.

Menurut Robbins dan Judge dalam buku Noor (2013, hal 154) fungsi budaya dalam suatu organisasi, yaitu :

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi, lainnya
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari kepentingan diri individu seseorang
4. Budaya untuk meningkatkan kemantapan sistem sosial
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Sedangkan menurut Nelson dan Quick dalam Rachmatullaily, dkk (2018) Budaya organisasi mempunyai empat fungsi dasar, yaitu :

1. Perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi

2. Alat pengorganisasian anggota
3. Memperkuat nilai-nilai organisasi
4. Mekanisme kontrol atas perilaku budaya organisasi yang kuat meletakkan kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu.

Dari beberapa fungsi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi suatu kekuatan untuk meningkatkan kinerja apabila tercipta pemahaman dan penerapan yang baik diantara para anggotanya atau bahkan menjadi sumber kelemahan organisasi yang bersangkutan.

d. Indikator budaya organisasi

Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku karyawan seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dalam Nel Arianty (2014) Indikator yang mendukung budaya organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan mengambil resiko.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

4. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukannya individu-individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankan status quo dari pada pertumbuhan.

Sedangkan menurut Robbins dalam Suyitno (2016) indikator budaya organisasi yaitu :

1. Pengarahan
2. Inisiatif
3. Ketulusan
4. Integritas
5. Pola komunikasi

Berdasarkan indikator-indikator diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tercipta oleh masyarakat baik dalam keluarga, organisasi bisnis, maupun pemerintahan, dan bangsa, budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lainnya dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan.

B. Kerangka Konseptual

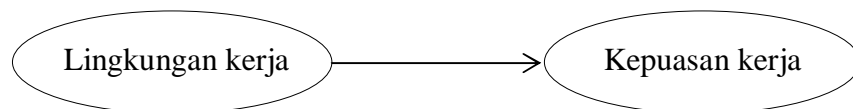
Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antarkonstruk atau

pertautan/hubungan antar variabel penelitian (Jualiandi dkk 2014, hal 109).

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Sudibya, 2012) (Syarippudin, 2018) (Aritonang, dkk, 2018) (Siagian & khair, 2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

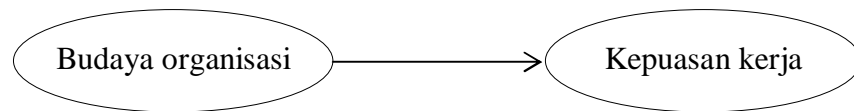


Gambar II. 1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut farida dkk (2017, hal 139) “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.”

Hal ini sejalan dengan penelitian (Darmawan 2016) (Tirtayasa & Ainanur, 2018) (Sunaryo, 2017) (Arianty, 2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.



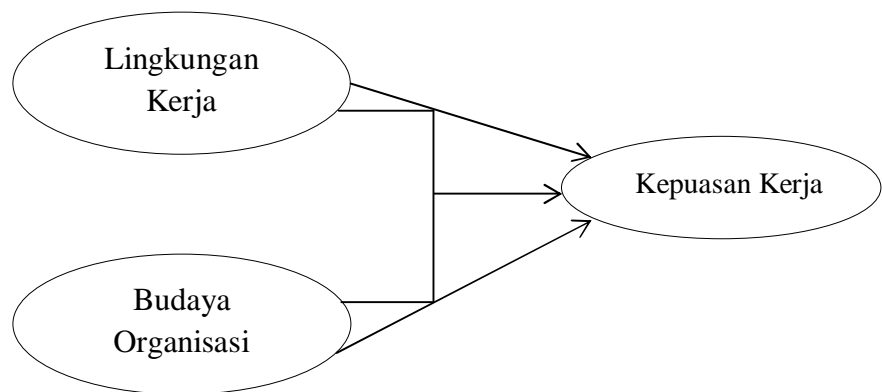
Gambar II. 2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

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 (Sarippudin, 2015). Menurut Noor (2017, hal 69) “Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja”.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Awaluddin, 2018) Dalam penelitian ini ditemukan bahwa lingkungan kerja dan

budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dalam hal ini paradigma yang dapat digambarkan mengenai lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dikemukakan pada gambar dibawah ini :



Gambar II. 3 Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

C. Hipotesis Penelitian

Menurut Kerlinger dalam buku Setyosari (2016, hal 145) “Hipotesis merupakan pernyataan yang bersifat dugaan (*conjectural*) tentang hubungan antara dua variabel atau lebih”. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara
2. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara

3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah waktu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Definisi Operasional

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

1. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Tabel III-1
Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja (Y)	1. Kemangkiran
	2. Keinginan pindah
	3. Kinerja karyawan
	4. Rekan kerja
	5. Kenyamanan kerja karyawan

Sumber: Noor (2017, hal.98) Indikator kepuasan kerja

2. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito dalam Arianto (2013)

Tabel III-2
Indikator Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	1. Penerangan
	2. Temperatur
	3. Keamanan di tempat kerja
	4. Sirkulasi udara di tempat kerja
	5. Kebisingan di tempat kerja

Sumber: Sedarmayanti dalam Nurhayati (2016) Indikator lingkungan kerja

3. Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Sutrisno dalam Duha (2012, hal 271)

Tabel III-3
Indikator Budaya Organisasi

Variabel	Indikator
Budaya organisasi (X2)	1. Pengarahan
	2. Inisiatif
	3. Ketulusan
	4. Integritas
	5. Pola komunikasi

Sumber: Robbins dalam Suyitno (2016) Indikator budaya organisasi

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara yang beralamat di Jalan HM. Yamin S.H No. 14 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2018 sampai selesai

Tabel III-4

Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Mei '19				Juni '19				Juli '19				Agustus '19				September '19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Riset Awal																				
3	Pembuatan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Riset																				
6	Pengumpulan Data																				
7	Pengolahan Data																				
8	Penulisan Skripsi																				
9	Bimbingan Skripsi																				
10	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan

dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti (Martono 2010, hal.66). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara yang berjumlah 87 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2012, hal.116). Menurut Sugiyono (2016, hal. 218) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 87 orang.

Tabel III-5

Data Sampel Penelitian

NO	UNIT	JUMLAH
1	Angkutan Barang	5
2	Angkutan Penumpang	5
3	Penjaga Aset	4
4	Bangunan	4
5	Fasilitas Penumpang	5
6	Hukum	3
7	Humasda	3
8	Sistem Informasi	3
9	Jalan Rel & Jembatan	8
10	Pengamanan	4
11	Kesehatan	5
12	Keuangan	9
13	Operasi	3
14	Pelelangan	4
15	Pengusaha Aset	4
16	Sarana	5
17	SDM & Umum	5
18	Sintelis	8
Total		87

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang dimaksud untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi objek penelitian pada

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik yang menggunakan tanya jawab dengan karyawan atau responden PT. Kereta Api Divisi Regional I Sumatera Utara.

3. Studi Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang diperoleh berdasarkan dari dokumen-dokumen PT. Kereta Api Divisi Regional I Sumatera Utara.

4. Angket/Quesioner

Quesioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian PT. Kereta Api Divisi Regional I Sumatera Utara dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ceklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III-6
Skala *Likert's*

Pernyataan	Bobot nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2009, hal 133).

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

a) Uji Validitas

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, (2009, hal. 248)

Dimana:

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

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

Tabel III - 7

Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X_1)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,490	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
2.	0,561	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
3.	0,595	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
4.	0,611	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
5.	0,628	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
6.	0,536	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
7.	0,577	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
8.	0,591	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
9.	0,604	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
10.	0,505	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Tabel III- 8

Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X_2)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,568	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
2.	0,711	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
3.	0,551	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
4.	0,533	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
5.	0,684	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
6.	0,572	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
7.	0,551	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
8.	0,541	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,684	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,500	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Tabel III - 9

Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,554	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
2.	0,608	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
3.	0,631	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
4.	0,610	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
5.	0,518	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
6.	0,556	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
7.	0,621	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
8.	0,589	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
9.	0,628	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid
10.	0,501	0,211	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

b) Uji Reabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

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

Sumber: Sugiyono, (2010, hal. 249)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum s^2$ = Jumlah varians butir

$s 1^2$ = Varian total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid di atas di uji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang di teliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen di katakan reliabel bila hasil Alpha $> 0,60$ seperti di tunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel III - 10
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan kerja (X1)	0, 741	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0, 741	Reliabel
Kepuasan Kerja karyawan (Y)	0, 744	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas di ketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reabilitas di atas 0, 60. Ini menunjukkan bahwa reliabilitas cukup baik.

F. 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 dibawah ini:

1. Metode Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kepuasan kerja
X ₁	= Lingkungan kerja
X ₂	= Budaya Organisasi
a	= Konstanta
b _{1, 2}	= Koefisien Regresi
e	= Standar Error

1) Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi 2014, hal. 160). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji Normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal

apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 Juliandi (2014, hal. 161).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi 2014, hal. 161)

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai

residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji secara Parsial (uji t)

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Lingkungan kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variable 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 (2009, hal 184).

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

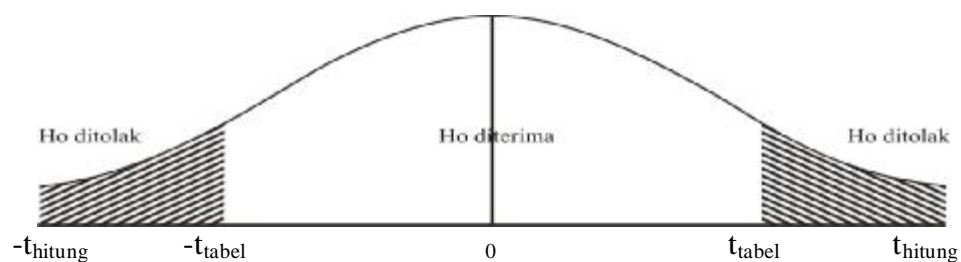
r = Korelasi parsial yang ditemukan

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 III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian :

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $dt = n-k$
- b) H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$
- b. Uji Simultan (Uji F)

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 ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2009, hal 190).

Keterangan:

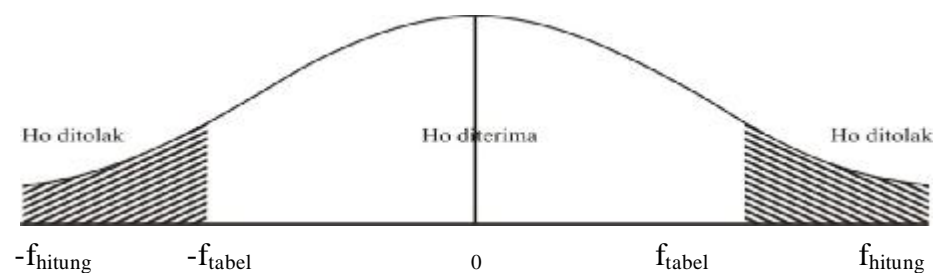
F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III-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 :

- H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- H_a diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Kepemimpinan dan disiplin kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja karyawan). 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 variabel independen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2009, hal 185).

Dimana :

D = Koefisien determinasi

E = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variable (X_1), 10 pertanyaan untuk variable (X_2) dan 10 pertanyaan untuk variable Y, dimana yang menjadi variable (X_1) adalah Lingkungan Kerja, variable (X_1), adalah Budaya Organisasi dan variable (Y) adalah Kepuasan Kerja Karyawan. Kuesioner disebarkan sebanyak 87 sampel. Dengan berikut ini disajikan karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Skala Likert.

Tabel IV-1

Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel Lingkungan Kerja, variabel Budaya Organisasi) maupun skor 5 sampai 1.

2. Karakteristik Responden

Data- data telah di peroleh dari angket akan di sajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 87 orang. Adapun dari ke 87 tersebut identifikasi data nya di sajikan penulis sebagai berikut.

1. Jenis kelamin

Menurut sampel terdiri dari 72 laki-laki dan 15 perempuan. Adapun tabelnya sebagai berikut

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	72	82.8	82.8	82.8
	Perempuan	15	17.2	17.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 87 responden terdapat laki-laki 72 orang (82,8%) dan perempuan 15 (17,2%).

2. Usia

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 s/d 25	26	29.9	29.9	29.9
	26 s/d 30	38	43.7	43.7	73.6
	31 s/d 35	23	26.4	26.4	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 87 responden terdapat 26 (29,9%) orang yang usianya 20-25, 38 (43,7%) yang usianya 26-30, 23 (26,4%), yang usianya 31-35 tahun.

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	19	21.8	21.8	21.8
DIPLOMA	16	18.4	18.4	40.2
Valid S1	43	49.4	49.4	89.7
Lainnya	9	10.3	10.3	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas yang berpendidikan SMA 19 (21,8%) responden , DIPLOMA 16 (18,4%) responden , S1 43 (49,4%) responden, Lainnya 9 (8%) responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (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 IV-5
Skor Angket untuk variabel X1 (Lingkungan Kerja)

No. Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	34	39,1	21	24,1	9	10,3	13	14,9	10	11,5	87	100
Item 2	32	36,8	21	24,1	7	8,0	11	12,6	16	18,4	87	100
Item 3	41	47,1	17	19,5	8	9,2	5	5,7	16	18,4	87	100
Item 4	41	47,1	12	13,8	9	10,3	8	9,2	17	19,5	87	100
Item 5	34	39,1	18	20,7	5	5,7	10	11,5	20	23,0	87	100
Item 6	34	39,1	21	24,1	7	8,0	11	12,6	14	16,1	87	100
Item 7	43	49,4	17	19,5	8	9,2	5	5,7	14	16,1	87	100
Item 8	42	48,3	12	13,8	9	10,3	8	9,2	16	18,4	87	100
Item 9	36	41,4	18	20,7	5	5,7	10	11,5	18	20,7	87	100
Item 10	35	40,2	22	25,3	14	16,1	7	8,0	9	10,3	87	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang penerangan yang ada di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,1%.
2. Jawaban responden tentang perkengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,8%
3. Jawaban responden tentang ruangan saya terdapat AC sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,1%.
4. Jawaban responden tentang temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,1%
5. Jawaban responden tentang keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,1%

6. Jawaban responden tentang satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,1%.
7. Jawaban responden tentang kondisi pertukaran udara di tempat saya bekerja sudah baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 49,4%.
8. Jawaban responden tentang sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup, mayoritas responden sangat setuju 48,3%
9. Jawaban responden merasa terganggu oleh suara di tempat bekerja saat ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 41,4%.
10. Jawaban responden tentang dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, mayoritas responden sangat setuju 40,2%.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa dari item pernyataan kebanyakan karyawan menjawab sangat setuju. Terbukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat dalam perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional 1 Sumatera Utara.

2) Variabel Budaya Organisasi (X2)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel budaya organisasi (X₂) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut

Tabel IV-6
Skor Angket untuk variabel X2 (Budaya Organisasi)

No. Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	52	59,8	30	34,5	3	3,4	0	0	2	2,3	87	100
Item 2	44	50,6	38	43,7	2	2,3	1	1,1	2	2,3	87	100
Item 3	36	41,4	46	52,9	4	4,6	0	0	1	1,1	87	100
Item 4	53	60,9	29	33,3	2	2,3	2	2,3	1	1,1	87	100
Item 5	36	41,4	44	50,6	4	4,6	1	1,1	2	2,3	87	100
Item 6	45	51,7	38	43,7	2	2,3	1	1,1	1	1,1	87	100
Item 7	36	41,4	46	52,9	4	4,6	0	0	1	1,1	87	100
Item 8	56	64,4	27	31,0	1	1,1	2	2,3	1	1,1	87	100
Item 9	36	41,4	44	50,6	4	4,6	1	1,1	2	2,3	87	100
Item 10	37	42,5	19	21,8	15	17,2	7	8,0	9	10,3	87	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang kepala ruangan mengarahkan saudara untuk memberikan pelayanan di perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,8%.
2. Jawaban responden tentang kepala ruangan mengesampingkan kelebihan dan kekurangan yang saudara miliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,7%
3. Jawaban responden tentang karyawan yang memiliki inisiatif tinggi memiliki peluang mendapatkan promosi jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,7%.

4. Jawaban responden tentang bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,9%
5. Jawaban responden tentang saya berusaha saling menolong antar sesama, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,6%
6. Jawaban responden tentang saya bersedia mengerjakan pekerjaan dengan tulus dan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,7%.
7. Jawaban responden tentang saya harus taat pada peraturan-peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,9%.
8. Jawaban responden tentang saya harus bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku, mayoritas responden sangat setuju 64,4%
9. Jawaban responden tentang saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,6%.
10. Jawaban responden tentang antara atasan dan bawahan serta rekan kerja berkomunikasi dalam pengambilan keputusan yang baik, mayoritas responden sangat setuju 42,5.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel budaya organisasi diatas, dapat disimpulkan bahwa dari item pernyataan kebanyakan karyawan menjawab sangat setuju. Terbukti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh kuat dalam perusahaan

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional 1 Sumatera Utara.

3) Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

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

Tabel IV-7

1) 58 **Skor Angket untuk variabel Y (Kepuasan Kerja)**

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	33	37,9	16	18,4	14	16,1	5	5,7	19	21,8	87	100
Item 2	42	48,3	12	13,8	9	10,3	14	16,1	10	11,5	87	100
Item 3	49	56,3	15	17,2	6	6,9	7	8,0	10	11,5	87	100
Item 4	49	56,3	5	5,7	8	9,2	12	13,8	13	14,9	87	100
Item 5	32	36,8	20	23,0	14	16,1	8	9,2	13	14,9	87	100
Item 6	33	37,9	17	19,5	14	16,1	5	5,7	18	20,7	87	100
Item 7	41	47,1	12	13,8	8	9,2	14	16,1	12	13,8	87	100
Item 8	49	56,3	15	17,2	6	6,9	7	8,0	10	11,5	87	100
Item 9	47	54,0	5	5,7	8	9,2	11	12,6	16	18,4	87	100
Item 10	34	39,1	20	23,0	14	16,1	7	8,0	12	13,8	87	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang sering merasa bosan terhadap pekerjaan yang di lakukan saat ini sehingga membuat saya malas datang ke kantor, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,9%.
2. Jawaban responden tentang atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawan yang sering mangkir, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,3%.

3. Jawaban responden tentang karyawan yang kurang puas terhadap gaji terkadang lebih tinggi untuk mengajukan surat resign, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,3%.
4. Jawaban responden tentang karyawan yang sudah merasa puas dalam bekerja tingkat keinginan untuk pindah atau resign lebih rendah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,3%
5. Jawaban responden tentang para karyawan yang menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian yang tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,8%.
6. Jawaban responden tentang karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dalam mengemukakan ide-ide kreatif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,9%.
7. Jawaban responden tentang terjalin kerja sama antar karyawan dengan karyawan maupun antara karyawan dengan atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,1%.
8. Jawaban responden tentang hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik , mayoritas responden sangat setuju 56,3%
9. Jawaban responden tentang karyawan telah mendapatkan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja, mayoritas responden sangat setuju 54,0%

10. Jawaban responden tentang suara bising dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja, mayoritas responden sangat setuju 39,1%.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa dari item pernyataan kebanyakan karyawan menjawab sangat setuju. Terbukti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh kuat dalam perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional 1 Sumatera Utara.

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 :

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

Tabel IV-8
Hasil Uji Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,321	7,895		,294	,770
¹ Lingkungan Kerja	,308	,100	,307	3,090	,003
Budaya Organisasi	,540	,184	,292	2,933	,004

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\text{Konstanta} = 2,321$$

$$\text{Lingkungan Kerja} = 0,308$$

$$\text{Budaya Organisasi} = 0,540$$

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sehingga dapat diketahui persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2,321 + 0,308 X_1 + 0,540 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

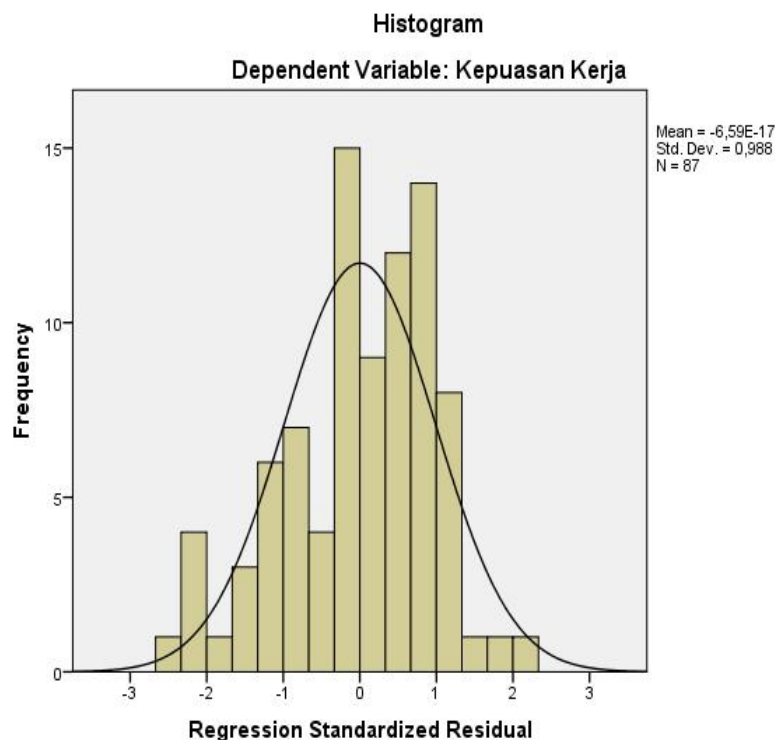
1. Nilai konstanta sebesar 2,321, apabila variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dianggap nol, untuk itu Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. KAI (Persero) Divre I SU Medan adalah sebesar 2,321.
2. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,308 menyatakan bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja makin baik maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,308.

3. Nilai koefisien Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,540 menyatakan bahwa setiap kenaikan Budaya Organisasi makin baik maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,540.

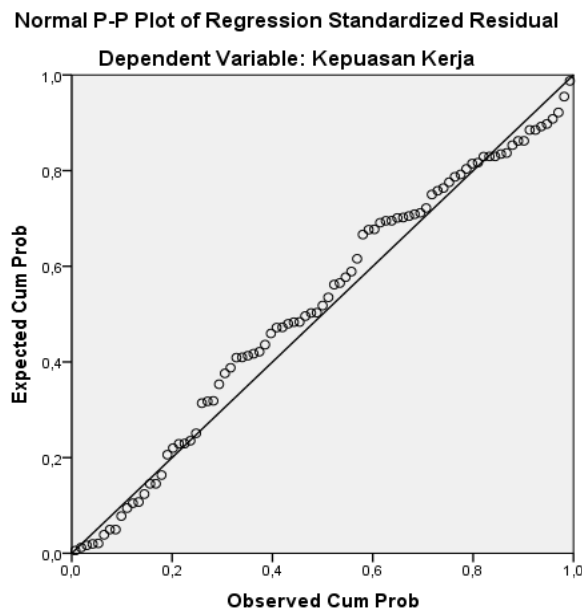
a. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidaknya bisa di lihat dari gambar scater plot dibawah ini :



Gambar IV-1
Grafik Histogram



Gambar IV-2
Grafik Scatter Plot

Dari gambar IV-1 grafik histogram diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Kurva regression standarized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan gambar IV-2 grafik scater plot diatas berdistribusi normal, hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty statistics*. Untuk melihat nilai tolerance dapat diketahui ketentuannya yaitu tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0.10 atau jika nilai $VIF < 10,00$ dan tejadi

multikolienaritas jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0.10 atau jika nilai VIF > 10,00.

Tabel IV-9
Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,321	7,895		,294	,770		
1 Lingkungan Kerja	,308	,100	,307	3,090	.003	.931	1.074
Budaya Organisasi	,540	,184	,292	2,933	.004	.931	1.074

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) tidak memiliki nilai *collinearity statistic* atau bebas dari multikolienaritas yaitu :

- 1) Nilai tolerance Lingkungan Kerja sebesar $931 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.074 > 0,10$ maka variabel Lingkungan Kerja dinyatakan bebas.
- 2) Nilai tolerance Budaya Organisasi sebesar $931 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.074 > 0,10$ maka variabel Budaya Organisasi dinyatakan bebas.

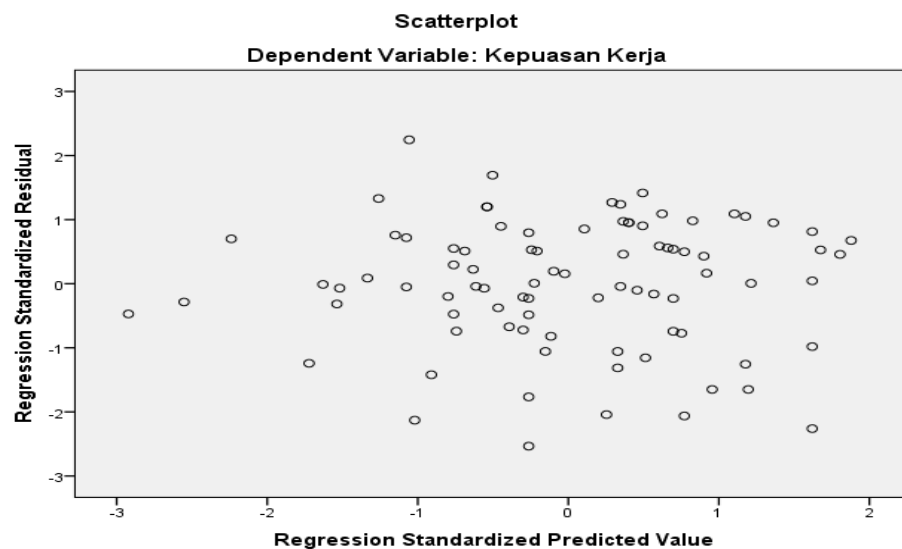
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolienaritas antara variabel independen (bebas).

a) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui terjadi atau tidak heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SRESID).

Adapun dasar dalam pengambilan ini adalah sebagai berikut :



Gambar IV-3
Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan pengujian heteroskedastisitas dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

2) Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) koefisien regresi secara parsial mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Dengan menggunakan program SPSS 20.0

Tabel IV – 10

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,321	7,895		,294	,770
¹ Lingkungan Kerja	,308	,100	,307	3,090	,003
Budaya Organisasi	,540	,184	,292	2,933	,004

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari data diatas dan pengolahan spss dapat diketahui :

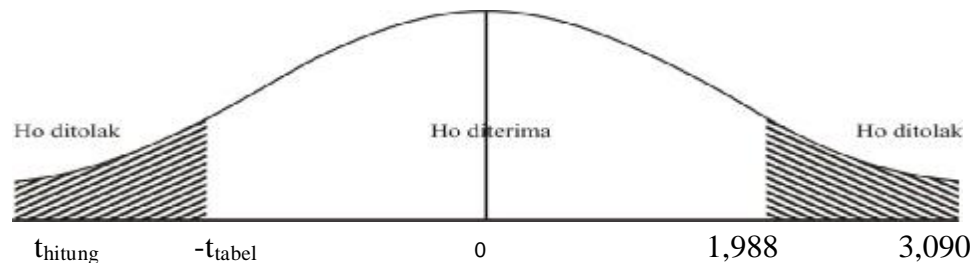
$$t_{hitung} = 3,090$$

$$t_{tabel} = 1,988$$

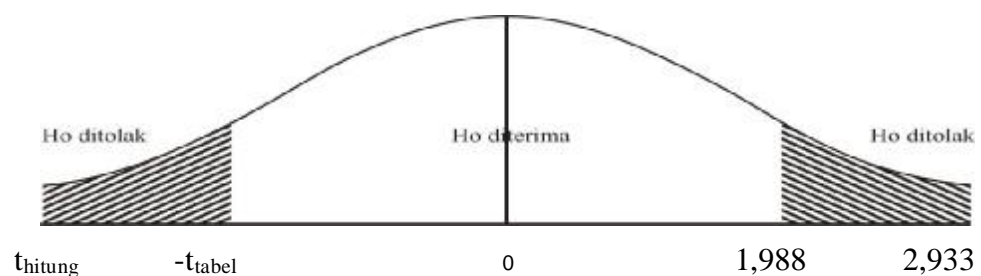
Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional 1 Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial maka pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (3,090) > t_{tabel} (1,988)$



Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh $t_{hitung} (3,090) > t_{tabel} (1,988)$, dengan taraf (Sig 0,003 < $\alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.



Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,933) > t_{tabel} (1,988)$, dengan taraf (Sig 0,004 < $\alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Kereta Api (Persero)
Divisi Regional I Sumatera Utara.

b. Uji F

Tabel IV – 11
Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1499,685	2	749,843	12,304	,000 ^b
Residual	5119,165	84	60,942		
Total	6618,851	86			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

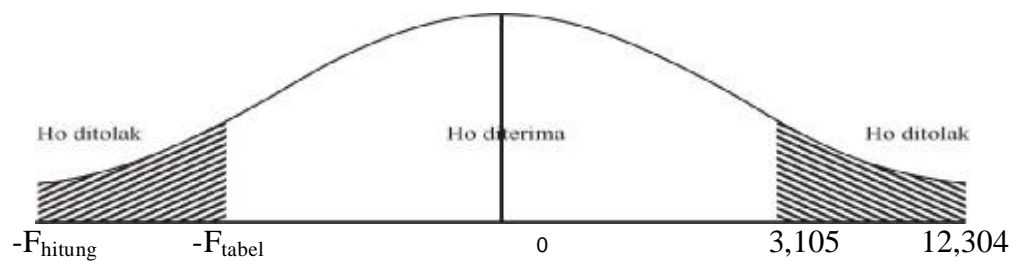
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari data diatas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 12,304$$

$$F_{tabel} = 3,105$$

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 12,304 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 3,105 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $12,304 > 3,105$ dengan diperoleh nilai signifikan 0,000 ($Sig\ 0,000 < \alpha 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.



3) Uji Determinasi

Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara, dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV – 12
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,476 ^a	,227	,208	7,80656

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,227 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sebesar 22,7% untuk mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh $t_{hitung} (3,090) > t_{tabel} (1,988)$, dengan taraf ($Sig\ 0,003 < \alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini didukung oleh Siagian & Khair (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat emosi kerja para karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Syaripuddin (2018) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Begitu juga dengan penelitian dari Saputra & Shudarma (2017) yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh $t_{hitung} (3,090) > t_{tabel} (1,988)$,

dengan taraf ($\text{Sig } 0,003 < \alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini didukung oleh Ainanur & Tirtayasa (2018) Budaya Organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada di setiap organisasi.

Selanjutnya hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Darmawan (2016) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Begitu juga dengan penelitian dari Arianty (2016) yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 12,304 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 3,105 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $12,304 > 3,105$ dengan diperoleh nilai signifikan 0,000 ($\text{Sig } 0,000 < \alpha 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

Karena F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} maka H_a diterima (H_o ditolak) artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Awaluddin (2018) dengan judul penelitian Penguatan Peran Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Mengoptimalkan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar melalui Kepuasan Kerja. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dari bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh $t_{hitung} (3,090) > t_{tabel} (1,988)$, dengan taraf (Sig 0,003 < $\alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh $t_{hitung} (3,090) > t_{tabel} (1,988)$, dengan taraf (Sig 0,003 < $\alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 12,304 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 3,105 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $12,304 > 3,105$ dengan diperoleh nilai signifikan 0,000 (Sig 0,000 < $\alpha 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

B. Saran

1. Sebaiknya hubungan lingkungan kerja antara karyawan serta karyawan dan atasan ditingkatkan lagi sehingga menimbulkan komunikasi yang baik serta perusahaan memperhatikan lingkungan kerjanya agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja
2. Sebaiknya para karyawan melaksanakan dengan sungguh-sungguh seluruh program budaya organisasi, agar tujuan dari penerapan budaya organisasi dan tujuan perusahaan dapat tercapai efektif.
3. Sebaiknya perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih giat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur. & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14
- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Ekonomi*, 9(2), 194.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Perpajakan*. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 14(2), 146–147.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Aritonang, L. A. A., & Saragih, V. O. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 56.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Iskandar, N. Y. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Jayanti, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Air. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 1(2), 39-40.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Mariati, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makasar: CV Sah Media.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Moeheriono, M. (2012). *Indikator Kinerja Utama*. Depok: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.

- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenada media Group.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Punaji, M. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Dan Pengembangan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Siagian, S. T. & 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), 66-67.
- Sunaryo. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 102-103.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Yoyo, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI).
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(1), 46.