PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA DIVISI FOOD

SKRIPSI

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

Oleh:
IKA SINTYA APRILIA
NPM : 1305160803

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017

ABSTRAK

Ika Sintya Aprilia. NPM. 1305160803. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2017.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan, untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan dan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Produksi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food yang berjumlah 147 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food yang berjumlah 82 orang. Oleh karena itu, responden atau sampel dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang berjumlah 82 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food. Terdapat pengaruh budaya organisasi meningkat terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini di ajukan dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food".** Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan.Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Ayahanda tercinta, Taryo, S.E., dan ibunda tercinta Tukini yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan sekaligus Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Lila Bismala, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbangan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Bapak/Ibu karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan skripsi ini.
10. Seluruh staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
11. Seluruh staff Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

12. Kepada teman seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungannya, semoga Allah senantiasa meridhoi langkah kaki kita, amin.

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.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Medan, Oktober 2017

Penulis

Ika Sintya Aprilia

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **ii**

DAFTAR ISI ..... **v**

DAFTAR TABEL ..... **vii**

DAFTAR GAMBAR ..... **viii**

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
2. Lingkungan Kerja 12
3. Budaya Organisasi 17

B. Kerangka Konseptual 22
C. Hipotesis 24

BAB III METODE PENELITIAN **26**

A. Pendekatan Penelitian 26
B. Definisi Operasional 26
C. Tempat dan Waktu Penelitian 27
D. Populasi dan Sampel 28
E. Teknik Pengumpulan Data 29
F. Teknik Analisis Data 35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **40**

A. Hasil Penelitian 40
B. Pembahasan 53

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN **58**

A. Kesimpulan 58
B. Saran..... 58

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 : Jadwal Penelitian 28

Tabel III.2 : Skala Pengukuran Likert 30

Tabel III.3 : Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Lingkungan kerja) 32

Tabel III.4 : Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X2 (Budaya Organisasi) 32

Tabel III.5 : Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) 33

Tabel III.6 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y 36

Tabel IV.1 : Skala Pengukuran Likert 40

Tabel IV.2 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 41

Tabel IV.3 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia 41

Tabel IV.4 : Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan 42

Tabel IV.5 : Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) 42

Tabel IV.6 : Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1) 43

Tabel IV.7 : Skor Angket untuk Variabel Budaya Organisasi (X_2) 44

Tabel IV.8 : Uji Multikolinearitas 46

Tabel IV.9 : Hasil Regresi Linier Berganda 48

Tabel IV.10 : Uji t Variabel X_1 terhadap Y 49

Tabel IV.11 : Uji t Variabel X_2 terhadap Y 50

Tabel IV.12 : Uji F 51

Tabel IV.13 : Uji Determinasi 52

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 : Hubungan Stres kerja dengan Iklim organisasi..... 22

Gambar II.2 : Hubungan Konflik Kerja dengan Iklim organisasi 22

Gambar II.3 : Paradigma Penelitian..... 23

Gambar IV.1 : Grafik Normalitas Data..... 45

Gambar IV.2 : Pengujian Heteroskedastisitas..... 47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sekarang ini dalam teknologi dan peradaban dituntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia mengganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena didalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan, dan pelaksanaan oprasional organisasi.Tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik.Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang terampil dan professional,

Kepuasan kerja (*job satisfaction)* merupakan keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa kerja yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2009, hal. 142).

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan yang mana dapat berpengaruh pada disiplin karyawan. Demikian halnya dengan prestasi, menurut Sadili Samsudin (2006, hal 159) kepuasan kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertutup maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisaional dari karyawan. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana kepuasan kerjanya dinilai oleh atasn atau tim penilai".

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sebaiknya apabila lingkungan kerja yang tidak baikakan dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap hasil kepuasan kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mukti Wibowo Lingkungan kerja non -fisik yang baik adalah lingkungan yang mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh karyawan. Sehingga dengan demikian, manajer personalia sebaiknya mampu menciptakan suatu formula untuk menangani berbagai macam bentuk persoalan tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Budaya merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang di temukan, diciptakan atau di kembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksut agar organisasi bias 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.

Adapun fenomena yang ditemukan bahwa lingkungan kerja masih kurang nyaman. Pencahayaan terlalu silau sehingga menghalangi penglihatan karyawan yang bekerja di sana. Selain itu masih adanya karyawan yang kurang memahami budaya organisasi. Adapun budaya organisasi yang diterapkan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food adalah budaya organisasi yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan yaitu untuk bekerja dengan hasil yang terbaik. Selain itu, karyawan dituntut bekerja dengan sungguh-sungguh.

Masih adanya karyawan yang belum menjalankan dan belum mengerti tentang nilai-nilai budaya perusahaan. Banyak karyawan yang bekerja tidak dengan hasil yang maksimal karena kurang giat. Selain itu karyawan dinilai masih belum merasa puas dalam bekerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja karyawan masih rendah.

Dapat ditambahkan bahwa bila lingkungan kerja belum memberikan kenyamanan yang maksimal bagi karyawan, maka ini dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah bila suasana kerja yang dialami oleh karyawan membuat karyawan betah dalam bekerja. Fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan belum maksimal

sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Selain itu, suasana kerja tidak cukup tenang, masih ada suara yang cukup ribut dalam bekerja.

Budaya organisasi yang ada pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food menuntut agar karyawan bekerja dengan mematuhi nilai-nilai yang ada pada perusahaan tersebut misalnya karyawan mengucapkan salam dan tegur sapa kepada sesama karyawan. Karyawan dituntut untuk mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan dengan kepentingan pribadi. Budaya organisasi belum dipahami sepenuhnya oleh karyawan. Karyawan masih belum bekerja dengan sungguh-sungguh. Ada sebagian karyawan yang belum mengerti apa yang harus dilakukan dan bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan lancar.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food"**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan sesuatu yang sangat perlu dalam membuat suatu penelitia. Identifikasi masalah ini di antaranya:

1. Lingkungan kerja kurang nyaman. Ini disebabkan ruangan tempat karyawan bekerja cukup sempit.
2. Masih adanya karyawan yang belum mengerti mengenai budaya organisasi.
3. Kepuasan kerja karyawan masih rendah.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas maka peneliti memberikan batasan penelitian, karena ruang lingkup yang luas maka, peneliti membatasi pada ruang SDM saja, dan luas masalah yang ada di PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food mengenai lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

2. Rumuan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan?
b. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food?
c. Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan?

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan.
b. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan.

c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan.

2. Manfaat penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian adalah:

a. Bagi peneliti

Sebagai suatu bentuk sumbangan pemikiran kepada peneliti lain yang berusaha membahas judul yang sama dengan penelitian ini tetapi memiliki permasalahan yang berbeda.

b. Bagi perusahaan

Peneliti ini dapat menjadi sumbangan pemikiran mengenai pemecahan masalah sebagai masukan dan sumbangan pemikiran mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

c. Bagi Universitas

Secara akademis, penelitian di harapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan tentang manjemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Teori 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.

Adapun Robbins (2009, hal. 91) "Menyatakan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya". Menurut Mangkunegara (2011, hal. 117) terdapat enam teori mengenai kepuasan kerja, yaitu:

1) Teori Keseimbangan

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity*. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, misalnya upah, keuntngan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (recognition), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-

outcome pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compentation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya), dan sebaliknya *under compentation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

2) Teori Perbedaan atau *Dicrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke *dalam* Mangkunegara mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

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

5) Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg dengan menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (maintenance factors) dan faktor pemotivasian (motivational factors). Faktor pemeliharaan disebut pula *disstifiers, hygiene factors, job contex, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut *pula satisfier, motivators, job content, intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (advancement), *work it self,* kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

6) Teori Pengharapan

Teori ini dikembangkan oleh Victor H. Vroom.Kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk

dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction)* merupakan keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa kerja yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2009, hal. 142).

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan yang mana dapat berpengaruh pada disiplin karyawan. Demikian halnya dengan prestasi, menurut Sadili Samsudin (2006, hal 159) kepuasan kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertutup maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisaional dari karyawan. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana kepuasan kerjanya dinilai oleh atasn atau tim penilai".

Menurut Robbins (2009, hal. 52), empat faktor yang kondusif munculnya level tinggi kepuasan kerja karyawan adalah:

1) Pekerjaan yang Secara Mental Menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keberagaman tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang bagaimana kinerja mereka.Karakteristik-karakteristik tersebut membuat pekerjaan secara mental menantang.

2) Imbalan yang Setimpal

Karyawan menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka.Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar pembayaran komunitas, maka kepuasan berpotensi muncul.

3) Kondisi kerja yang Mendukung

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untk memfasilitasi kinerja yang baik.Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman.Disamping itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai berada dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai.

4) Mitra kerja yang Mendukung

Orang lebih sering mengundurkan diri dari satu pekerjaan lebih dari sekedar masalah uang atau pencapaian nyata.Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka.Oleh karena itu, tidak mengejutkan bahwa mitra kerja yang ramah dan mendukung mendorong kepuasan kerja.Perilaku atasan karyawan juga menjadi penentu penting kepuasan kerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Husaini Usman (2011, hal. 501) adalah sebagai berikut:

1) Kebebasan memanfaatkan waktu luang

2) Kebebasan bekerja secara mandiri
3) Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu
4) Gaya kepemimpinan atasan langsung.

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Kebebasan memanfaatkan waktu luang

   Waktu luang yang ada tidak boleh disia-siakan dengan melakukan pekerjaan yang belum siap.

b. Kebebasan bekerja secara mandiri

   Artinya karyawan bekerja tidak tergantung terhadap atasan atau rekannya bekerja.

c. Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu

   Karyawan fleksibel dalam menghadapi pekerjaan yang berubah-ubah.

d. Gaya kepemimpinan atasan langsung.

   Karyawan mampu menghadapi gaya pimpinan apakah pimpinan yang bersifat otoriter atau demokratis.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap hasil kepuasan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya.

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik dan disini peneliti ingin membahas tentang lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja karyawan. oleh sebab itu, dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap hasil kepuasan kerja.

Menurut Winardi (2007, hal. 83) kelangsungan dan daya kemampuan untuk hidup dari suatu organisasi sepenuhnya tergantung dan kemampuanya untuk melakukan adaptasi, mengadakan perubahan dan beraksi terhadap pada lingkungan nya. lingkungan bertindak selaku pemberi sumber daya energy, alat-alat perlengkapan yang diperlukan oleh organisasi.

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal. 43) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut Sedarmayati (2007, hal. 211) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik

berbentuk fisik dan non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal. 44) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1) Pengaruh karyawan

   Dalam pengaruh karyawan ini terdapat dua pengaruh yaitu pengaruh sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seseorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. menjadi sebuah motivasi, jika pengaruh karyawan dengan rekan sekerja maupun atasanya berlangsung harmonis. begitu juga dengan sebaliknya, jika pengaruh diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam bekerja. sedangkan pengaruh sebagai kelompok maka seseorang karyawan akan berpengaruh dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

   Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Penerangan

   Dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. dalam melaksanakan tugas sering

kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut penelitian.

4) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karier di instansi tersebut. dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan instansi maupun tujuan individu dengan pasti. disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas. bagi instansi yang merasa pertukaran udaranya atau kepengapan, masih dirasakan, dapat mengusahakan.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk kerja. keamanan yang dimasukan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007, hal. 214) yang menjadi indikator lingkungan kerja fisik adalah:

1) Penyegaran Ruangan

   Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan 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 disekitar tempat kerja.

2) Temperature

   Lingkungan kerja dapat dirasakan manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan adil adalah suhu udara. suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen instansi agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. selain suhu udara, sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih berasal dari luar ruangan.

3) Pencahayaan

   Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi sehingga mereka akan menunjukan hasil kerja yang baik.

4) Kebisingan

   Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus di usahakan berkurang. turunya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak terjaga aman, terlalu panas atau terlalu dingin, cahaya silau atau suara terlalu bising, dapat

membuat pekerja lelah. kinerja akan merosot bila pekerja tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka dan tidak dapat melakukan pekerjaanya dengan baik. maka kerugian pengusaha dan kerugian pekerja akan bertambah.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya

Pemahaman tentang budaya perlu di tanamkan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk organisasi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya di serap sebagai budaya pribadi.

Menurut Robbins dan Judge dalam Taurisa dan Ratnawati (2012), "Budaya sebagai sebuah sistem makna bersama yang di anut olehb para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi".

Menurut Susanto dalam Soedjono (2014, hal. 24) bahwa "Budaya 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 berprilaku".

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpilkan budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai, dan moral yang kemudian di

lakukan dalam dalam kehidupan baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat di mana hasil dari pemikiran tersebut di dapatkan melalui interaksi manusia dengan manuasia yang lain di dalam kehidupan bermasyarakat maupun interaksi manusia dengan alam.

Dengan demikian dapat di simpilkan bahwa budaya merupakan pola keyakinan dalam nilai-nilai organisasi yang diyakini dan di jiwai oleh seluruh anggota dalam melakukan pekerjan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

b. Karakteristik Budaya

Robbins dalam Rezza Amelia (2013, hal. 4) menyebutkan karekteristik budaya, yaitu sebagai berikut:

1) Identitas anggota, pegawai mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, bukannya bagian darai pekerjannya atau bagian dari bidang keahlian professional.
2) Penekanan kelompok, kegiatan-kegiatan kerja diorganisir dalam suatu kelompok atau group dengan perseorangan atau individu.
3) Fokus pada manusia, pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manjemen akan selalu memperhatikan dampaknya bagi anggota organisasi.
4) Integrasi unit-unit, bahwa unit-unit di dalam organisasi didukung untuk beroperasi dalam suatu koordinasi atau saling mengisi.

5) Pengawasan; peraturan-peraturan, pembatasan dan pengawasan langsung di pergunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.
6) Toleransi terhadap resiko, pegawai didorong untuk menjadi agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
7) Kriteria penghargaan, bahwa penghargaan seperti kenaikan upah dan promosi dialokasikan sesuai dengan prestasi atau kepuasan kerja dan bukan berdasarkan senioritas, favoritism atau faktor non kerja lainnya.
8) Toleransi terhadap konflik, karyawan didorong dalam suasana konflik dan saling bersedia menerima kritik.
9) Orientasi kepada hasil akhir, yaitu manajemen memusatkan perhatiannya pada hasil akhir atau outcomes, bukannya pada teknik-teknik dan proses untuk mencapai hasil.
10) Mengutamakan sistem terbuka, organisasi selalu memantau dan menanggapi setiap perubahan yang terjadi di luara lingkungan organisasi.

Fungsi budaya menurut Robbins dalam Rezza Amelia (2013, hal. 4) adalah sebagai berikut:

a) Budaya merupakan sebuah pembeda, artinya budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
b) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
c) Budaya mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dan pada kepentingan dan individual.
d) Budaya meningkatkankemantapan sistem social.

e) Membentuk rasa dan kendali yang memberikan panduan dan sikap serta perilaku karyawan.

d. Faktor Budaya Organisasi

Adapun faktor budaya organisasi adalah sebagai berikut:

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 perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3) Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi.

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

4) Pedoman mengatasi masalah

Dalam 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) Berbagai nilai (*sharing of value*)

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

6) Pewarisan (*learning process*)

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

7) Penyesuaian (*adaptasi*)

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

d. Indikator Budaya

Budaya merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang di pahami, dijiwai dan di praktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berprilaku dalam organisasi. Adpun indikator budaya menurut Soedjono (2014, hal. 24) yaitu:

1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk talking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu bagaiman organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan.
2) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manjemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

3) Berorientasi tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja di organisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasam.
4) Agresifitas (*aggressiveness*), adalah sejauhmana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya sebaik-baiknya.

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 adalaha kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi organisasi maupun karyawan.

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teoritis yang di kemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambar kerangka konseptual penelitian ini yaitu:

1. Hubungan Lingkungan kerja dengan kepuasan kerja Karyawan

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal. 43), "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain."

Pada dasarnya lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang positif. Bila lingkungan kerja nyaman, karyawan merasa betah dalam bekerja. Hal ini juga dijelaskan oleh Febriyanti (2012) dalam penilitiannya yang menyimpulkan

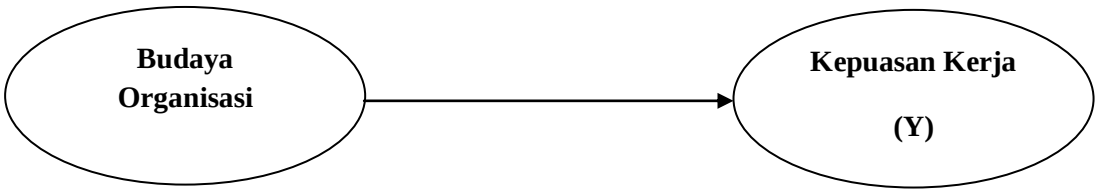
bahwa lingkungan kerja itu akan selalu membawa pengaruh positif bagi kepuasan kerja karyawan.

Gambar: II-1. Hubungan Lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja

2. Hubungan Budaya Organisasi dengan kepuasan kerja Karyawan

Menurut Susanto dalam Soedjono (2014, hal. 24) bahwa "Budaya 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 berprilaku".

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza Amelia (2013) yang menyimpulkan bahwa variabel budaya berpengaruh signifikan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari uraian di atas tampak jelas bahwa budaya sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka budaya yang baik akan semakin meningkat kepuasan kerja.

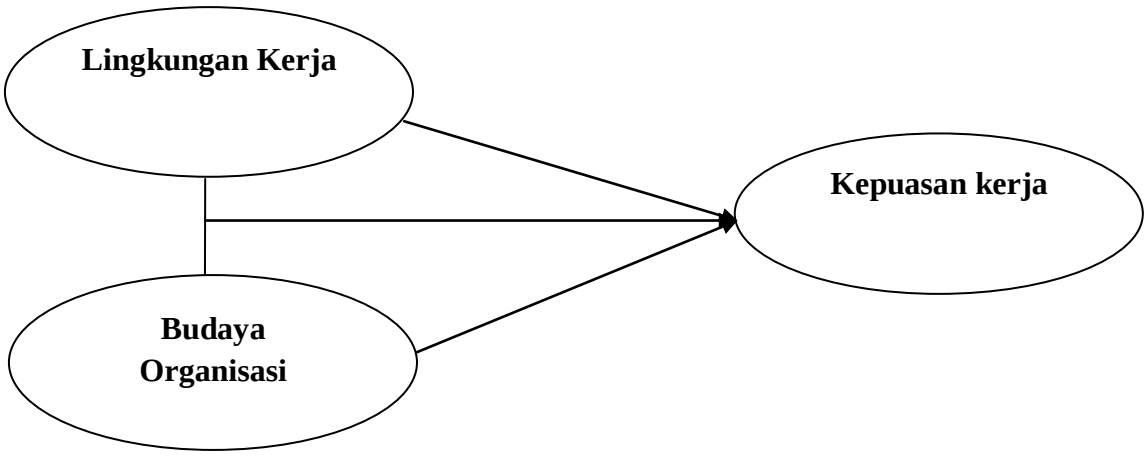


Gambar: II-1. Hubungan Budaya dengan Kepuasan kerja

3. Hubungan lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja

Menurut Robbins (2009, hal. 91) “Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. 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.

Hasil penelitian terdahulu yang pernah di lakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh Silaban dan Novriska (2012), menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja dan budaya organisasi karyawan terdapat korelasi atau hubungan yang sedang terhadap kepuasan kerja dapat di lihat dalam kerangka konseptual berikut:



Gambar: II-3. Paradigma Penelitian

Berdasarkan gambar di atas maka dapat diterangkan bahwa penelitian ini akan mencari hubungan antara lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sebagai variabel bebas dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Y) sebagai variabl terikat baik parsial maupun simultan.

C. Hipotesis

Menurut Sujarweni (2014, hal. 62) menjelaskan bahwa “Hipotesis merupakan jawan sementara terhadap tujuan yang di turunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat”.Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relavan belum di dasarkan pada fakat empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.Untuk menguji hipotesis tersebut tidakla cukup hanya dengan mengajukan teori-teori saja tetapi harus didukung dengan fakta-fakta yang di peroleh dari hasil pengumpulan data yang dapat dipertanggung-jawabkan.

Sehubungan dengan pendapat tersebut di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan.
2) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan.
3) Ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Azuar (2013, hal. 14) mengatakan "bahwa pendekatan asosiatif bertujuan mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berpengaruh dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya." Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif dilakukan secara mendalam,umumnya meyelidiki permukaan saja dengan waktu yang relatif singkat.

B. Definisi Operasional

Adapun definisi oprasional dari variabel penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat merupakan perilaku yang nyata yang di tampilkan setiap orang yang merasa puas dalam bekerja dengan indikator menurut Husaini Usman (2011, hal. 501) sebagai berikut:
   a. Kebebasan memanfaatkan waktu luang
   b. Kebebasan bekerja secara mandiri
   c. Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu
   d. Gaya kepemimpinan atasan langsung

2. Lingkungan kerja (X_1) sebagai variabel bebas yang merupakan sebuah sarana yang diberikan perusahaan untuk menunjang kepuasan kerja dengan indikator menurut Sedarmayanti (2007, hal. 214) sebagai berikut:
    a. Penyegaran ruangan
    b. Temperatur
    c. Pencahayaan
    d. Kebisingan
3. Budaya organisasi (X_2) sebagai variabel bebas yang merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang di pahami, dijiwai dan dipraktekan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berprilaku dalam organisasi dengan indikator menurut Soedjono (2014, hal. 24) sebagai berikut:
    a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
    b. Berorientasi kepada hasil
    c. Berorientasi tim
    d. Agresifitas

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian di lakukan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food yang beralamat di Jalan Pulau. Solor No. 2 Desa Saentis, Kawasan Industri Medan Tahap II, Kecamatan Percut Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di mulai pada bulan Juli 2017 s/d Oktober 2017

Tabel III.1

Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																
2	Pra Riset																
3	Penulisan Proposal																
4	Seminar Proposal																
5	Revisi Proposal																
6	Penulisan Skripsi																
7	Bimbingan Skripsi																
8	Pengesahan Skripsi																
9	Sidang Meja Hijau																

D. Populasi dan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu di ketahui pengertian populasi dan sampel:

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu didalam suatu penelitian. Agar penelitian ini tidak terlalu luas maka sepeneliti membatasi penelitian lingkungan kerja dan budaya

organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food di Bagian Produksi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Produksi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food yang berjumlah 147 orang.

2. Sampel penelitian

Sampel adalah bagian dari julmlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2012, hal. 116) sampel adalah bagian dari populasi yang di ambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lenglap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Juliandi, dkk (2014: 117) yang menyatakan bahwa: "Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi". Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu penelitian dengan kriteria tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food yang berjumlah 82 orang. Oleh karena itu, responden atau sampel dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang berjumlah 82 orang.

No.	**Divisi**	**Jumlah**
1.	Further	10
2.	Sausage	8
3.	Warehouse	10
4.	Engineering	15
5.	PPIC	10
6.	Purchasing	9

7.	Finance & Accounting	10
8.	Personal & General Affair Manager	12
	Jumlah	**82**

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi dokumentasi

   Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan nilai penting dengan penelitian ini.

2. Wawancara

   Melakukan tanya-jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.

3. Kuesioner (angket) Daftar pernyataan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah skalaLikert dengan kategori sebagai berikut:

Tabel III.2

Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 133)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas:

a. Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinkan akan benar.

Untuk mengukur validitas setiap item pertanyaan, maka di gunakan teknik korelasi produk moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n.\sum x_i y_i - \left(\sum x_i\right)\left(\sum y_i\right)}{\sqrt{\left\{n\sum x_1{}^2 - \left(\sum x_i\right)^2\right\}\left\{n\sum y_i{}^2 - \left(\sum y_i\right)^2\right\}}}$$

Sugiyono (2012, hal. 248)

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

Σx_i = jumlah pengamatan variabel x

Σyi = jumlah pengamatan variabel y

(Σxi^2) = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

(Σyi^2) = jumlah pengamatan variabel y

$(\Sigma xi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\Sigma yi)^2$ = pengamatan jumlah variabel y

$\Sigma xiyi$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1) Tolak H_o jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $<\alpha_{0,05}$.
2) Terima H_o jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>\alpha_{0,05}$.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer statistical program *for social scients instrumen* (SPSS) versi 16 yang terdiri dario uji validitas dan reliabilitas.

Validitas dilihat dari perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan $r_{tabel.}$ Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 12 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 12 item pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X2), dan 12 item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil analisis item ditunjukan pada tabel berikut:

Tabel III.3

Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Lingkungan kerja)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,802	0,217	Valid
2	0,707	0,217	Valid
3	0,745	0,217	Valid
4	0,749	0,217	Valid
5	0,631	0,217	Valid
6	0,825	0,217	Valid
7	0,795	0,217	Valid
8	0,686	0,217	Valid
9	0,742	0,217	Valid
10	0,633	0,217	Valid
11	0,715	0,217	Valid
12	0,758	0,217	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel}. Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk

mengukur variabel lingkungan kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.4

Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X_2 (Budaya Organisasi)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,745	0,217	Valid
2	0,534	0,217	Valid
3	0,770	0,217	Valid
4	0,653	0,217	Valid
5	0,577	0,217	Valid
6	0,711	0,217	Valid
7	0,661	0,217	Valid
8	0,603	0,217	Valid
9	0,570	0,217	Valid
10	0,561	0,217	Valid
11	0,672	0,217	Valid
12	0,691	0,217	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel}. Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi adalah instrumen yang tepat atau

benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.5

Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kepuasan kerja Karyawan)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,754	0,217	Valid
2	0,547	0,217	Valid
3	0,768	0,217	Valid
4	0,639	0,217	Valid
5	0,583	0,217	Valid
6	0,764	0,217	Valid
7	0,689	0,217	Valid
8	0,604	0,217	Valid
9	0,778	0,217	Valid
10	0,767	0,217	Valid
11	0,692	0,217	Valid
12	0,870	0,217	Valid
19	0,776	0,217	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel}. Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi adalah instrumen yang tepat atau

benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

b. Realibilitas

Menurut Juliandi & Irfan (2014, hal. 83) menyatakan bahwa "Tujuan pengujian realibilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi & Irfan (2014, hal. 83-82) menyatakan bahwa "Jika nilai koefisien realibilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2014, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2}\right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*Cronbach Alpha)*

k = Banyaknya item pertanyaan

$\Sigma\sigma_{b2}$ = Jumlah varians item

σ_{12} =Varians Total

Dengan kriteria:

Jika nilai *cronbach alpha* $\geq$ 0,6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)

Selanjutnya item/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,60 hasilnya seperti ditunjukan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	**Nilai Reliabilitas**	**Status**
Lingkungan kerja (X_1)	0,763	Reliabel
Budaya organisasi (X_2)	0,757	Reliabel
Kepuasan kerja karyawan (Y)	0,760	Reliabel

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

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

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

Juliandi, dkk (2014, hal. 174)

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

β = Konstanta

β_1 danβ_2 = Besaran koefesien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Budaya Organisasi

e = Error

Penggunaan metode regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

1. 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

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Juliandi (2014, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengkuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman 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 heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2012, hal. 250)

Keterangan :

t = nilai t_{hitung}

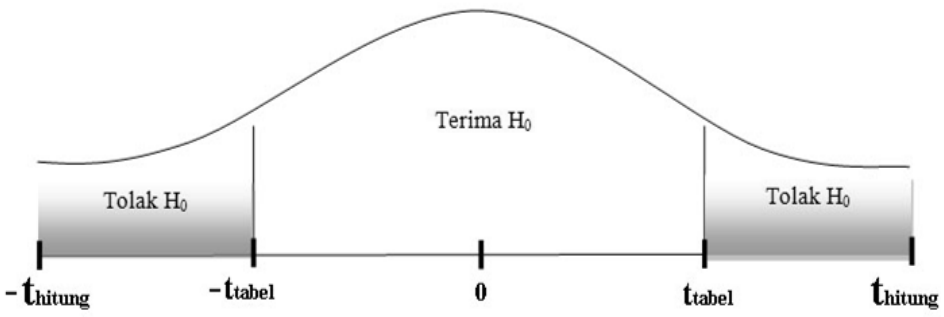
r_{xy} =korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

a) Ho:r_i=0, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas
b) (X) dengan variabel terikat (Y).
c) Ho:r ≠ 0, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b.



Untuk mengetahui secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan statistic F (Uji F).

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

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

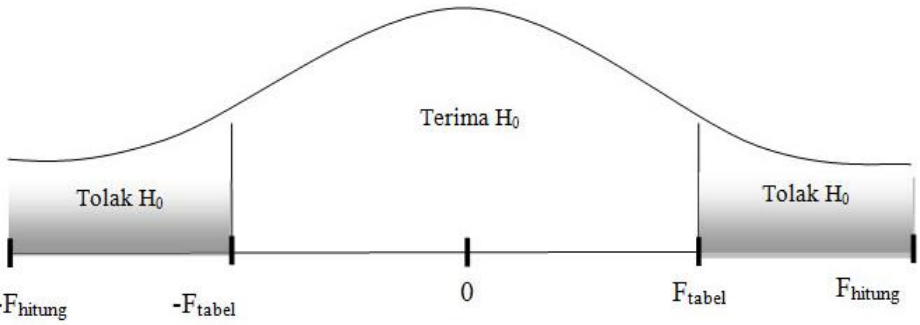
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Adapun pengujiannya adalah:

Ho: β = 0, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

Ho: β ≠ 0, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel



Gaml

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut

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

Sugiyono (2012, hal. 277)

Keterangan:

D =Determinasi

R^2 =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel X_1, 12 pernyataan untuk variabel X_2 dan 12 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah lingkungan kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah budaya organisasi, yang menjadi variabel Y adalah kepuasan kerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 82 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

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 variabel Y yaitu variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 82 orang. Adapun dari ke-82 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	46	56.1	56.1	56.1
	Perempuan	36	43.9	43.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 82 responden terdapat 46 orang (56,1%) laki-laki, 36 orang (43,9%) perempuan.

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 tahun	25	30.5	30.5	30.5
	25-35 tahun	11	13.4	13.4	43.9
	35-50 tahun	46	56.1	56.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 82 responden terdapat 25 orang (30,5%) yang usianya 17-24 tahun, 11 orang (13,4%) yang usianya 25-35 tahun, serta 46 orang (56,1%) yang usianya 35-50 tahun.

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	27	32.9	32.9	32.9
	D1-D3	34	41.5	41.5	74.4
	S1-S2	21	25.6	25.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 82 responden terdapat 27 orang (32,9%) yang pendidikannya SMA , 34 orang (42,9%) yang pendidikannya D1-D3 , serta 21 orang (25,6%) yang pendidikannya S1-S2 .

a. Variabel Kepuasan kerja karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kepuasan kerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5

Skor Angket untuk Variabel Kepuasan kerja karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya diberi kebebasan memanfaatkan waktu luang	41	17	16	8	0	82
2	Saya tidak pernah menyia-nyiakan waktu yang diberikan kepada saya	48	12	19	3	0	82
3	Saya selalu menggunakan waktu dengan maksimal	40	12	22	8	0	82
4	Saya diberi kebebasan bekerja secara mandiri	43	13	20	6	0	82
5	Saya tidak ingin bekerja dengan tergantung kepada orang lain	43	13	21	5	0	82
6	Saya bekerja dengan mengandalkan diri saya sendiri	46	15	17	4	0	82
7	Saya diberi kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu	35	18	19	10	0	82
8	Karyawan diberi kebebasan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu	47	16	16	3	0	82
9	Karyawan diberi kebebasan untuk membantu karyawan lain	36	14	25	7	0	82

10	Saya menikmati gaya kepemimpinan atasan langsung.	31	16	31	4	0	82
11	Gaya kepemimpinan atasan saya membuat saya merasa nyaman	48	15	13	6	0	82
12	Gaya kepemimpinan atasan benar-benar menghargai bawahan	37	19	20	6	0	82

Sumber: data diolah (2017)

b. Variabel Lingkungan kerja (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lingkungan kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6

Skor Angket untuk Variabel Lingkungan kerja (X_1)

No.	**Pernyataan**	**Jawaban**					**Jumlah**
		SS	**S**	**KS**	**TS**	**STS**	
1	Penyegaran ruangan membuat saya bersemangat dalam bekerja	38	13	23	8	0	82
2	Penyegaran ruangan benar-benar maksimal.	34	13	31	4	0	82
3	Penyegaran ruangan dapat disesuaikan dengan	30	13	29	10	0	82

	kebutuhan karyawan						
4	Temperatur ruangan mendukung pekerjaan karyawan	33	12	29	8	0	82
5	Temperatur ruangan benar-benar maksimal.	36	14	27	5	0	82
6	Temperatur ruangan dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan	30	17	27	8	0	82
7	Pencahayaan dalam ruangan tidak menyilaukan mata	28	17	26	11	0	82
8	Pencahayaan dalam ruangan benar-benar membantu karyawan dalam bekerja	36	16	23	7	0	82
9	Pencahayaan dalam ruangan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	26	16	30	10	0	82
10	Ruangan tempat saya bekerja tidak bising	32	18	26	6	0	82
11	Lingkungan pekerjaan saya tenang	35	15	22	10	0	82
12	Lingkungan pekerjaan membuat saya nyaman dalam bekerja	28	19	30	5	0	82

Sumber: data diolah (2017)

c. Variabel Budaya organisasi (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7

Skor Angket untuk Variabel Budaya organisasi (X_2)

No.	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya berani mengambil resiko dalam bekerja	31	22	22	7	0	82
2	Saya bekerja secara mandiri	37	17	25	3	0	82
3	Karyawan dituntut untuk berani dalam mengambil keputusan	29	17	27	9	0	82
4	Karyawan dituntut untuk berorientasi kepada hasil	33	16	27	6	0	82
5	Karyawan dituntut untuk bekerja dengan maksimal	36	15	26	5	0	82
6	Saya bekerja dengan menggunakan segenap kemampuan saya	32	18	25	7	0	82
7	Saya bekerja dengan berorientasi kepada tim	34	16	23	9	0	82
8	Saya bekerja sama dengan rekan-rekan saya	38	15	23	6	0	82
9	Karyawan saling membantu dalam bekerja	31	15	28	8	0	82

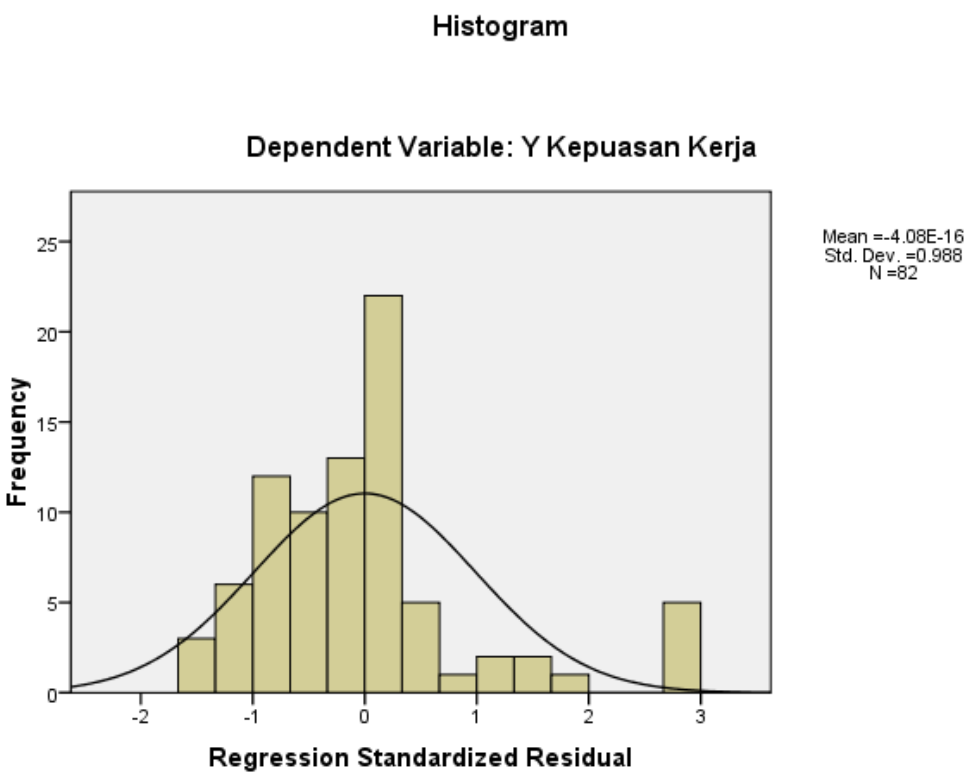
10	Saya agresif dalam bekerja dan penuh inisiatif	33	18	25	6	0	82
11	Saya bekerja dengan penuh inisiatif	36	17	21	8	0	82
12	Saya bekerja dengan cekatan	30	20	27	5	0	82

Sumber: data diolah (2017)

1. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.



Gambar IV.1 Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan utuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.8

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.734	3.924		3.754	.000		

	X1 Lingkungan Kerja	.283	.148	.278	1.918	.059	.298	3.356
	X2 Budaya Organisasi	.455	.142	.463	3.198	.002	.298	3.356

a. Dependent Variable: Y

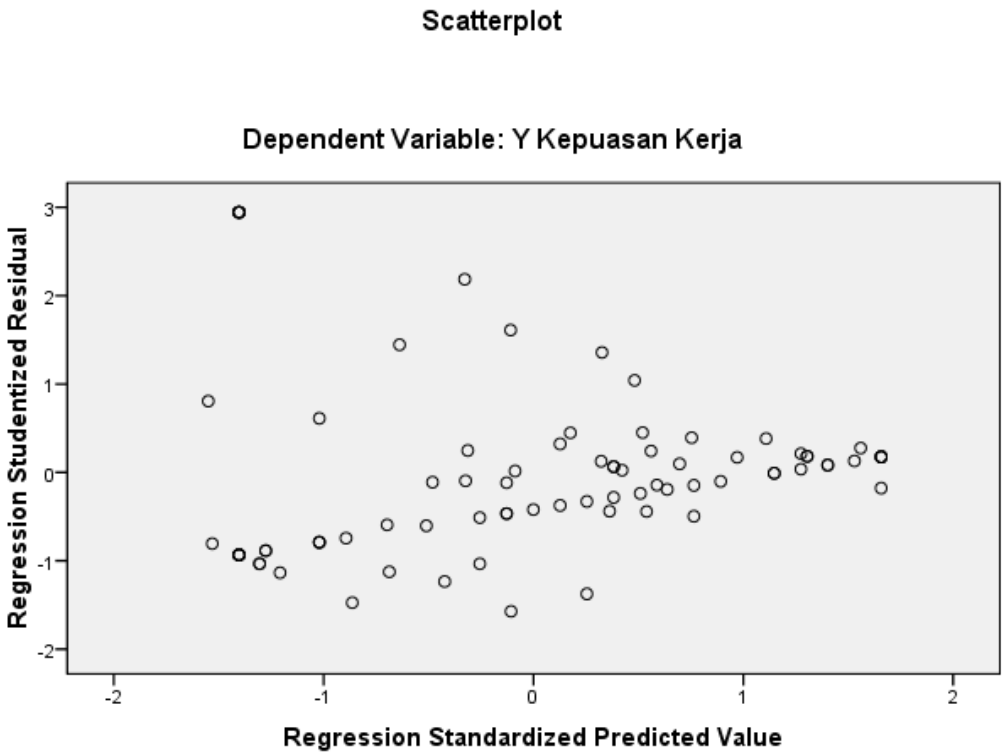
Kepuasan Kerja

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2

Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

2. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.734	3.924		3.754	.000		
	X1 Lingkungan Kerja	.283	.148	.278	1.918	.059	.298	3.356
	X2 Budaya Organisasi	.455	.142	.463	3.198	.002	.298	3.356

a. Dependent Variable: Y

Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$Y = 14{,}734 + 0{,}283\ X_1 + 0{,}455\ X_2$.

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja karyawan

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Budaya organisasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
b. Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,283 yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.
c. Koefisien budaya organisasi memberikan nilai sebesar 0,455 yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y)

Tabel IV.10

Uji t Variabel X_1 terhadap Y

Coefficients[a]

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.734	3.924		3.754	.000		
	X1 Lingkungan Kerja	.283	.148	.278	1.918	.059	.298	3.356
	X2 Budaya Organisasi	.455	.142	.463	3.198	.002	.298	3.356

a. Dependent Variable: Y

Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

t_{hitung} = 1,918

t_{tabel} = 1,664

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak sehingga variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh t_{hitung} (1,918) > t_{tabel} (1,664), dengan taraf signifikan 0,059 > 0,05. Nilai 1,918 lebih besar dari 1,664 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2). Pengaruh Budaya organisasi (X2) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y)

Tabel IV.11

Uji t Variabel X_2 terhadap Y

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.734	3.924		3.754	.000		
	X1 Lingkungan Kerja	.283	.148	.278	1.918	.059	.298	3.356
	X2 Budaya Organisasi	.455	.142	.463	3.198	.002	.298	3.356

a. Dependent Variable: Y

Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

t_{hitung} = 3,198

t_{tabel} = 1,664

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak sehingga variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh t_{hitung} (3,198) > t_{tabel} (1,664), dengan taraf signifikan 0,002 < 0,05. Nilai 3,198 lebih besar dari 1,664 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Uji F

Tabel IV.12

Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2711.804	2	1355.902	40.573	.000[a]
	Residual	2640.098	79	33.419		
	Total	5351.902	81			

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

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

F_{hitung} = 40,573

F_{tabel} = 3,112

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 40,573 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,112 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni 40,573 $\geq$ 3,112, Nilai 40,573 lebih besar dari 3,112 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}, artinya H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

4). Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar 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 dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13

Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712[a]	.507	.494	5.78091	1.909

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

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,507. Hal ini berarti 50,7% variasi variabel kepuasan kerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Sedangkan sisanya 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan budaya organisasi) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap hasil kepuasan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya.

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik dan disini peneliti ingin membahas tentang lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan

secara optimal, sehat, aman dan nyaman. sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja karyawan. oleh sebab itu, dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap hasil kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa kelangsungan dan daya kemampuan untuk hidup dari suatu organisasi sepenuhnya tergantung dan kemampuanya untuk melakukan adaptasi, mengadakan perubahan dan beraksi terhadap pada lingkungannya. lingkungan bertindak selaku pemberi sumber daya energy, alat-alat perlengkapan yang diperlukan oleh organisasi.

Pada dasarnya, menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain. Dapat ditambahkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012),” menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan”. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imdah Rustrinawati (2012),” menyatakan bahwa

ada hubungan yang positif dann signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja".

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara nyata.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Susanto dalam Soedjono (2014, hal. 24) bahwa "Budaya 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 berprilaku".

Budaya 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 berprilaku.

Dalam penelitian ini, dapat ditambahkan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai, dan moral yang kemudian di lakukan dalam dalam kehidupan baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat di mana hasil dari pemikiran tersebut di dapatkan melalui interaksi manusia dengan manuasia yang lain di dalam kehidupan bermasyarakat maupun interaksi manusia dengan alam.

Dengan demikian dapat di simpilkan bahwa budaya merupakan pola keyakinan dalam nilai-nilai organisasi yang diyakini dan di jiwai oleh seluruh anggota dalam melakukan pekerjan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Edi Mugijanto (2009), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Ance You (2013) menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) menyatakan bahwa signifikan hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan budaya organisasi, karena budaya organisasi memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara nyata.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan

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.

Robbins (2009, hal. 91) "Menyatakan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya". Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa kerja yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan yang mana dapat berpengaruh pada disiplin karyawan. Kepuasan kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertutup maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisaional dari karyawan. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana kepuasan kerjanya dinilai oleh atasn atau tim penilai.

Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kepuasan kerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (lingkungan kerja dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi meningkat terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
2. Sebaiknya PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food memperhatikan budaya organisasi dengan cara mensosialisasikan nilai-nilai budaya organisasi kepada karyawan.

3. Sebaiknya PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food memperhatikan kepuasan kerja dengan meningkatkan lingkungan kerja dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara (2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia*Perusahaa*n.* PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Azuar Juliandi, Irfan dan Saprinal Manurung (2014). Cetakan Pertama, Penerbit UMSU Press, Medan

Ahmad Fauzan (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan,* skripsi SDM

Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012).*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kinerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang*). Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE),vol. 19, no. 2 ISSN : 1412-3126.

Indra Imam dan Siswadi (2009).*Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Khasus dan Pemecahannya*. Edisi Kedua Penerbit : Mitra Wacana Media, Jakarta.

Jefri Heridiansyah (2014*).Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi*, Jurnal STIE Semarang, VOL 6, NO 1, Edisi Februari 2014 (ISSN : 2252 – 7826)

Kaswan (2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

Lies Indriyatni (2010). *Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Organisasi (The impact of a conflict on the organization or company performance)* STIE Pelita Nusantara Semarang. Vol. 5 No. 1 Juni : 36 – 42

Reza Amelia (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Srbagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang).* Jurnal Penelitian Manajemen.

Silaban, Bernad E dan Novrisca (2012). *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan*, Industri Bisnis Nusantara, Jakarta. ESENSI Volume 15 No. 1

Soedjono (2014).*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya.*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Jurnal Ekonomi Manajemen Universitas Kristen Petra

Sugiyono (2012).*Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta

Suswanto dan Dono Juni Priansa (2011*).Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Penerbit : Alpabeta Bandung.

Wiratna Sujarweni (2014*). Metodologi Penelitian, Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Cetakan pertama, Penerbit PT. Pustaka Baru Pess, Yogyakarta. Jurnal:

Herianus Peoni. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado.* Universitas Sam Ratulangi.

Nico Permata Putra. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Konflik terhadap Kinerja Pegawai pada (Studi Kasus Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Semarang).* Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.

Ragil Permanasari. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Konflik terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro.