

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. KIMIA FARMA TRADING
DAN DISTRIBUTION CABANG MEDAN**

SKRIPSI

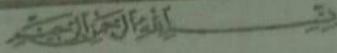
*Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*



Oleh :

**NAMA : RAHMAT FAUZY
NPM : 1605160268
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

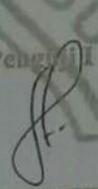
Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Juli 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

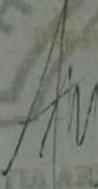
MEMUTUSKAN

Nama : RAHMAT FAUZY
 NPM : 1605160200
 Program Studi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASTAN KERJA KARYAWAN PT. KIMIA FARMASIA TRADING DAN DISTRIBUTION

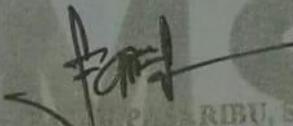
Diayatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

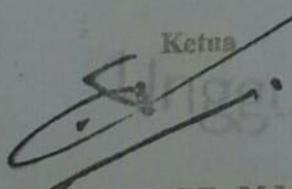
Tim Penguji

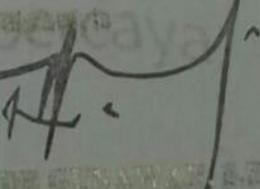
Pengji I : 
 (Dr. SITI MUJIATUN, SE., M.Si)

Pengji II : 
 (MUTIA ARDI, SE., M.Si)

Pembimbing


 (Dr. ... RIBU, SE., M.Si)

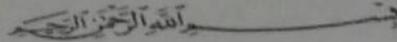
Ketua : 
 (H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Anggota : 
 (Asoc. Prof. Dr. ANE ... S.E., M.Si)





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



PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RAHMAT FAUZY
N.P.M : 1605160268
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KIMIA FARMA TRADING DAN DISTRIBUTION.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan

Skripsi

Medan, Mei 2021

Pembimbing Skripsi

(Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si)

Dekan Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis UMSU

(HJANURI, SE., M.M, M.Si)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin H., SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si

Nama Mahasiswa : Rahmat Fauzy
NPM : 1605160268
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Trading Dan Distribution

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
07/05/21	- Perbaikan dan locokkan matrik - matrik pada pembahasan dan hasil uji hipotesis dan uji abstrak		
20/05/21	- Perbaikan kesimpulan dan saran		
02/06/21	Acc untuk di ujikan skripsi (sidang meja hijau)		

Pembimbing Proposal

(Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si)

Medan, 28 Mei 2021

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SARIPUDDIN H., 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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : RAHMAT FAUZY

NPM : 1605160268

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

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

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

Yang Menyatakan


RAHMAT FAUZY

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KIMIA FARMA TRADING DAN DISTRIBUTION CABANG MEDAN

Rahmat Fauzy
Program Studi Manajemen
Email: fauzikopin@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Medan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Medan yang berjumlah 47 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *saturated sample* (sampel jenuh). Sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari kuesioner/angket. Metode statistik yang digunakan adalah *Statistical Program And Service Solution* (SPSS). Pengolahan data penelitian ini menggunakan software SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Medan. (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Medan. (3) lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Medan.

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

ABSTRACT

EFFECT OF WORK SAFETY AND ORGANIZATIONAL CULTURE TO EMPLOYEE SATISFACTION PT. KIMIA FARMA TRADING DAN DISTRIBUTION CABANG MEDAN

Rahmat Fauzy

Management Study Program

Email: fauzikopin@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of work environment and organizational culture on job satisfaction of employees of PT Kimia Farma Trading and Distribution Medan Branch. The research method used is the associative research method. The population in this study were all 47 employees of PT Kimia Farma Trading and Distribution Medan Branch. Sampling in this study using a saturated sample (saturated sample). The sample in this study were 47 people. The data collection technique used is by obtaining data obtained from a questionnaire / questionnaire. The statistical method used is the Statistical Program and Service Solution (SPSS). This research data processing using SPSS version 16.0 software.

The results showed that: (1) the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Kimia Farma Trading And Distribution Medan Branch. (2) organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Kimia Farma Trading And Distribution Medan Branch. (3) work environment and organizational culture have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Kimia Farma Trading And Distribution Medan Branch..

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatulahi wabarakatu

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan** ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain :

1. Yang maha suci Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini
2. Ayahanda tercinta Ngadeliman, Ibunda tercinta Laila Masnun Damanik, dan adik saya Ikhwan Sadli dan Syaiful Umoro yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.

3. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengikuti perkuliahan sampai dengan menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Pimpinan dan seluruh staff karyawan PT. Kimia Farma Tbk Plant Medan yang telah memberikan kesempatan penulis dalam melakukan penelitian.

13. Terima kasih kepada teman-teman di kelas Manajemen E Pagi stambuk 2016 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat menjadi satu karya yang bermanfaat.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Medan, Agustus 2020

Penulis

RAHMAT FAUZY
1605160268

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah.....	9
1.4. Rumusan Masalah	10
1.5. Tujuan Penelitian.....	10
1.6. Manfaat Penelitian	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Teori Kepuasan Kerja Karyawan	12
2.1.2. Teori Lingkungan Kerja	17
2.1.3. Teori Budaya Organisasi.....	26
2.2. Kerangka Berpikir	31
2.3. Hipotesis.....	34
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	35
3.1. Jenis Penelitian	35
3.2. Defenisi Operasional	35
3.2.1. Kepuasan Kerja Karyawan.....	35
3.2.2. Lingkungan Kerja.....	36
3.2.3. Budaya Organisasi.....	36
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3.5. Teknik Pengumpulan Data	39
3.6. Teknik Analisis Data	45
BAB 4 HASIL PENELITIAN	51
4.1. Deskripsi Data	51
4.2. Analisis Data	60

4.1.1. Analisis Regresi Linier Berganda	60
4.1.2. Pengujian Hipotesis	65
4.1.3. Koefisien Determinasi	68
4.1.4. Pembahasan	68
BAB 5 PENUTUP	72
5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran	72
5.3. Keterbatasan Penelitian	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Indikator Kepuasan Kerja	36
Tabel 3.2.	Indikator Lingkungan Kerja.....	36
Tabel 3.3.	Indikator Budaya Organisasi.....	37
Tabel 3.4.	Waktu Penelitian	37
Tabel 3.5.	Rincian Data Jumlah Karyawan Tetap PT Kimia Farma Dan Distribution Cabang Medan	38
Tabel 3.6.	Data Jumlah Sampel Karyawan PT Kimia Farma Dan Distribution Cabang Medan	39
Tabel 3.7.	Skala Likert	40
Tabel 3.8.	Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Lingkungan Kerja (X_1).....	42
Tabel 3.9	Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Budaya Organisasi (X_2)	43
Tabel 3.10.	Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	43
Tabel 3.11.	Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	45
Tabel 4.1.	Skala Likert	51
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	52
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	52
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 4.5.	Penyajian Data Lingkungan Kerja (X_1)	54
Tabel 4.6.	Penyajian Data Budaya Organisasi (X_2)	56
Tabel 4.7.	Penyajian Data Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	58
Tabel 4.8.	Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.9.	Multikolinieritas	64
Tabel 4.10.	Uji t	66
Tabel 4.11.	Uji F	67
Tabel 4.12.	Koefisien Determinasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Pengaruh Lingkung Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	32
Gambar 2.2.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	33
Gambar 2.3.	Paradigma Penelitian.....	34
Gambar 3.1.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	49
Gambar 3.2.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	50
Gambar 4.1.	Grafik Histogram	62
Gambar 4.2.	Grafik Scatter Plot.....	63
Gambar 4.3.	Scatter Plot Uji Heterokedastisitas.....	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap sumber daya manusia adalah kekayaan (asset) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik, karena manusia memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelola sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam organisasi karena merupakan kompetensi ini untuk mencapai keunggulan bersaing serta sebagai penentu apa yang dapat dilakukan organisasi selanjutnya (Suardhika, 2018). Sumber daya manusia adalah sekumpulan faktor yang dimiliki dan dikontrol oleh perusahaan yang terdiri dari tangible asset dan intangible asset dan kapasitas kemampuan yang berdasarkan pengetahuan dan pengalaman dalam mengelola sumber daya agar dapat tumbuh dengan tingkat yang lebih tinggi disbanding perusahaan lain untuk menghasilkan produk atau jasa yang sama (Barney, 2018).

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreativitas dan imajinasi. Sumber daya

manusia yaitu seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi (Rivai, 2016). Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia (Fathoni, 2016). Sumber daya manusia merupakan potensi atau aset yang berfungsi yang dimiliki organisasi sebagai modal didalam organisasi yang dapat mewujudkan potensi nyata didalam organisasi tersebut (Pangabean, 2017).

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur mengenai proses menangani berbagai masalah yang berhubungan langsung dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya yang bertujuan agar kegiatan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi untuk tujuan organisasi serta menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Schuler, 2016)

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, pentingnya memperhatikan karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan disuatu perusahaan, dan faktor yang dapat mempengaruhi karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu

pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa.

Berdasarkan hasil Pra Riset yang dilakukan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan, ditemukan berbagai permasalahan yang dilakukan melalui observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada objek penelitian diantaranya didapati kondisi area lingkungan kerja pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan yang berdekatan dengan jalan raya sehingga menyebabkan kebisingan yang membuat konsentrasi karyawan menurun dan terganggu, ditemukannya beberapa karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan yang bertindak semaunya dan tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan seperti tidak disiplin nya karyawan dalam hal kehadiran tepat pada waktunya serta sikap sepele atau menganggap ringan terhadap pekerjaan yang diberikan, kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya karena disebabkan kurang ketelitian sehingga menimbulkan kesalahan-kesalah didalam melakukan pekerjaan, dan kurangnya fasilitas yang diberikan PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan terhadap karyawan seperti tidak terealisasikannya dengan baik tunjangan bonus yang diberikan kepada karyawan yang setiap malamnya bekerja lembur yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan merupakan anak perusahaan dari PT. Kimia Farma (Persero) Tbk yang bergerak dibidang layanan distribusi dan perdagangan produk kesehatan. Kimia Farma Trading dan Distribution

Cabang Medan sebagai penyedia Jasa Layanan, serta produk-produk non-keagenan. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan mendistribusikan produk-produk tersebut melalui penjualan regular ke apotek Kimia Farma ataupun non Kimia Farma rumah sakit, toko obat, supermarket, restoran dan cafe

Berbagai permasalahan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan, menjadi dasar peneliti untuk menganalisis sebab atau faktor yang muncul dalam permasalahan ini, sehingga dijadikan sebagai bahan perbaikan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Terdapat berbagai permasalahan yang terjadi pada objek peneliti tentu memerlukan beberapa peneliti agar dapat ditemukan penyelesaiannya secara komprehensif, namun disebabkan keterbatasan waktu dan lainnya maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Hasibuan, 2015). Kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka kinerja karyawan dan kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi maka kinerja karyawan dan kinerja perusahaan akan buruk dan menurun. Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka

harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi yang memadai dapat memberikan dorongan kepuasan kerja untuk memenuhi para pegawai, sehingga kinerja perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan, salah satu faktor diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan. Menurut (Wulandari et al., 2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang dapat berupa alat perkakas, bahan atau perlengkapan pekerjaannya serta suatu kondisi lingkungan yang tidak nampak mata dapat berupa metode kerja, pengaturan kerja, struktur tugas yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam proses bekerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2015 Hal. 38). Selain itu, menciptakan lingkungan yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Setelah terpenuhi, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai karyawan akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada di

sekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, karyawan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan haruslah bisa menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif pada aktivitas kerja karyawan karena karyawan menjadi salah satu asset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Masalah lingkungan kerja dipenelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik yang didalamnya terdapat masalah kepada karyawan yang tidak puas dengan kondisi lingkungan yang dapat membuat karyawan tidak merasa nyaman dan puas dalam melakukan kinerja dengan baik dari perusahaan. Keadaan ini tentunya sangat merugikan diri karyawan maupun perusahaan.

Dalam temuan awal dari berbagai hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah penelitian (Pangestu et al., 2017) terhadap karyawan pada Perum Perhutani Ngawi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti apabila didapati lingkungan yang baik aman serta nyaman pada suatu perusahaan cenderung akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik pula untuk karyawan. Selanjutnya hasil penelitian dari (Sitinjak, 2018) terhadap karyawan pada PT. Mitra Pinansthika Mustika Rent Tangerang Selatan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang bersih aman, nyaman dan jauh dari suara kebisingan akan menimbulkan karyawan tidak akan merasa terganggu selama mereka menjalankan pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan tersebut.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri. Menurut (Munandar, 2014 Hal. 263) menyatakan budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan. Dalam perusahaan sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya.

Dalam penelitian (Herawan et al., 2015) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Kantor Cabang Kota Malang Kawi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila budaya organisasi yang diberi perusahaan dan diterapkan karyawan secara baik akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik pula untuk karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki keterkaitan dan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti tentang lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk itu penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan.

1. Didapati kondisi area lingkungan kerja pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan yang berdekatan dengan jalan raya sehingga menyebabkan kebisingan yang membuat konsentrasi karyawan menurun dan terganggu.

2. Ditemukannya beberapa karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan yang bertindak semaunya dan tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan seperti tidak disiplin nya karyawan dalam hal kehadiran tepat pada waktunya serta sikap sepele atau menganggap ringan terhadap pekerjaan yang diberikan.
3. Kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya karena disebabkan kurang ketelitian sehingga menimbulkan kesalahan-kesalah didalam melakukan pekerjaan.
4. Kurangnya fasilitas yang diberikan PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan terhadap karyawan seperti tidak terealisasikannya dengan baik tunjangan bonus yang diberikan kepada karyawan yang setiap malamnya bekerja lembur yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan dan keterbatasan penulis, maka dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan. Disamping itu penulis juga membatasi pada karyawan tetap yang dijadikan responden pada penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya dan penelitian pendahuluan yang dilakukan, maka ditentukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan.
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi pada karyawan PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis : Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi mahasiswa dalam penyusunan skripsi dan untuk penelitian selanjutnya agar

menjadi lebih baik lagi, dan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya prodi Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis : Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dan masukan bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan yang tepat guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan, dan juga dapat menjadi referensi dan bahan informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan atau wawasan yang berhubungan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan kerja

2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan terhadap pekerjaannya (Reksohadiprodjo & Handoko, 2000, Hal. 56). Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerja dan segala sesuatu yang dihadapi. Kepuasan kerja adalah sikap yang dikembangkan oleh para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaan, seperti upah, gaya penyeliaan, rekan sekerja, promosi dan pekerjaan itu sendiri. Bagi banyak orang yang berpendidikan dan berkemampuan baik, salah satu tujuan bekerja adalah untuk memperoleh kepuasan kerja (Luthans, 2005, Hal. 243).

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi, kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya (Tangkilisan, 2005, Hal. 14)

Menurut Saripuddin (2017, hal. 2), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau

bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Jex (2002, Hal. 116) mendefenisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja yang telah dikemukakan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Edison (2018, hal. 27) kepuasan kerja bertujuan untuk meningkatkan disiplin pegawai dalam menjalankan tugasnya, meningkatkan produktivitas dan semangat kerja serta meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Pendapat lain mengemukakan kepuasan kerja bertujuan untuk meminimalisir tingkat absensi pegawai, meningkatkan disiplin kerja dan mengurangi tingkat absensi pegawai (Mangkunegara, 2017, hal. 26).

Menurut Robinson & Corners (2016, hal. 151-152) manfaat kepuasan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.

2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
5. Mengurangi tingkat absensi.
6. Mengurangi labor turn over (perputaran tenaga kerja).
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
8. Mengurangi keselamatan kerja.
9. Meningkatkan motivasi kerja.
10. Menimbulkan kematangan psikologis.
11. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2020, Hal. 26) menyatakan kepuasan kerja memiliki manfaat yaitu sebagai alat untuk mengukur tingkat kemampuan organisasi dalam memenuhi harapan yang dimiliki pegawai.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009, Hal. 7), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Menurut Blum (2016, hal. 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya :

1. Faktor individual meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik menyangkut pribadi maupun tugas.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Soegandhi et al (2013, hal 27) adapun indikator kepuasan kerja diukur dengan beberapa hal adalah sebagai berikut:

1. Kerja. Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang

memberi status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

2. Pengawasan. Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substantif terhadap kepuasan kerja.
3. Upah. Dengan upah yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Apabila sistem upah diberlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyak orang yang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi sesuai, misalnya dekat dengan tempat tinggalnya.
4. Promosi. Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja dan lain-lain. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberikan dampak kepada mereka

yang memperoleh kesempatan dipromosikan seperti perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

5. *Co-workes* (Rekan Kerja). Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

Menurut Tegar (2019, hal. 67-68), terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, diantaranya : (1) menyenangkan pekerjaannya, (2) mencintai pekerjaannya, (3) moral kerja yang positif, (4) disiplin kerja, dan (5) prestasi kerja.

2.1.2 Teori Lingkungan kerja

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan lokasi perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan didalam perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan seperti antar personal perusahaan (Prihantoro, 2012, hal. 18).

Menurut Siagian & Khahir (2018, hal.3) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang dapat berupa alat perkakas, bahan atau perlengkapan pekerjaannya serta suatu kondisi lingkungan yang tidak nampak mata dapat berupa metode kerja, pengaturan kerja, struktur tugas, yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam proses bekerja (Wulandari, 2015, hal.).

Menurut Rahmawanti (2014, hal. 49) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar, karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Eliyanto, 2018, hal.)

Dari beberapa pengertian lingkungan kerja yang telah dikemukakan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja situasi atau keadaan yang ada disekitar karyawan pada saat kerja, lingkungan yang sehat dan bersih maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik yang dapat mempengaruhi semangatdirinya dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Adapun tujuan lingkungan kerja yaitu: agar dapat mempengaruhi naiknya produktivitas didalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu pengadaan fasilitas

lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja. Sehingga yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan (Rahman & Mariati, 2017, hal. 49)

Menurut Rao (2020, hal.53-54) tujuan penyediaan lingkungan kerja dikantor adalah :

1. Meningkatkan efisiensi. Penyediaan pencahayaan yang buruk, kebisingan yang berlebihan dan kurangnya ventilasi yang tepat memiliki efek buruk atas efisiensi kerja karyawan.
2. Meningkatkan kesehatan. Kesehatan karyawan kantor antara lain dipengaruhi oleh debu, pencahayaan yang buruk dan kebisingan yang berlebihan. Pencahayaan yang buruk mempengaruhi penglihatan. Suara yang berlebih memiliki efek pada syaraf pendengaran.
3. Mengurangi ketidakhadiran dan perputaran tenaga kerja. Ketika para karyawan tidak puas dengan lingkungan kerja, mereka akan tertarik untuk pindah ke kantor lain.
4. Mengurangi kelelahan. Kecepatan melakukan pekerjaan akan terhambat karena tegang sebagai akibat dari kondisi kerja yang baik tidak disediakan.
5. Meningkatkan semangat staff. Lingkungan kinerja memiliki dampak psikologis kepada karyawan. Penyediaan kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
6. Melindungi peralatan kantor dan arsip. Beberapa peralatan mahal seperti computer harus dilindungi dari debu dan suhu tinggi. Demikian pula arsip harus dijaga dari

kebakaran. Oleh karena itu kondisi fisik yang baik harus disediakan untuk mencegah kerusakan peralatan dan arsip.

Menurut Ishak & Tanjung (2017, hal. 48) manfaat lingkungan kerja yaitu: menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Selain itu fungsi yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan dapat terselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Lingkungan kerja yang kondusif, karyawan merasa terlibat dalam pekerjaannya, seperti dalam layaknya rumah pribadi. Orang-orang yang bekerja dilingkungan kerja yang kondusif, memiliki keyakinan bahwa tuntutan pekerjaan mereka tidak berlebihan dan mereka tidak harus mengorbankan kehidupan keluarga mereka, manfaat lingkungan yang aman dan sehat akan dapat meningkatkan produktivitas , meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen dan hal ini akan berdampak pada keterikatan kerja karyawan.

Menurut Safaria (2020, hal.53) lingkungan kerja memiliki manfaat yaitu :

1. Sebagai proses integrasi internal, dimana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain.
2. Sebagai proses adaptasi eksternal, dimana lingkungan kerja akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sadarmayanti (2012, hal.30-31) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

1. Penerangan atau Cahaya Ditempat Kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaat bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. Temperatur/Suhu Udara Ditempat Kerja. Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya,, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembapan Ditempat Kerja. Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara

tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4. Sirkulasi Udara Ditempat Kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
5. Kebisingan Ditempat Kerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi.

Maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas meningkat.

6. Getaran Mekanis Ditempat Kerja. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik teratur dalam mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.
7. Bau-bauan Ditempat Kerja. Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap seperti pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air conditioner* atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang tepat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
8. Tata Warna Ditempat Kerja. Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
9. Dekorasi Ditempat Kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi

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

10. Musik Ditempat Kerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. Tidak sesuainya musik yang didengar ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja pegawai.

11. Keamanan Ditempat Kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

Menurut Marwansyah (2020, hal.56) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Lingkungan eksternal adalah kekuatan-kekuatan utama diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
2. Lingkungan internal adalah faktor-faktor atau kondisi umum yang berada didalam sebuah organisasi yang mempengaruhi manajemen organisasi

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitiseminoto (2002, hal. 30-31) adapun indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja yaitu kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja yaitu hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2019, hal. 173) ada 7 indikator yang dapat digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik, berikut indikator lingkungan kerja yang sekaligus menjadi fokus utama penulis pada penelitian ini, antara lain: (1) penerangan, (2) suhu udara, (3) suara bising, (4) penggunaan warna, (5) ruang gerak yang diperlukan, (6) keamanan kerja, dan (7) hubungan karyawan.

2.1.3 Teori Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya merupakan sebuah kerangka kerja yang dibentuk sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang bertujuan dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2001 Hal. 83). Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan, organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang di sosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Saripuddin, 2017, hal. 3). Budaya organisasi merupakan yang memberikan pengertian organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku (Parimita, 2013, hal.10).

Menurut Lina (2014, hal. 11) definisi 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. Pengertiannya, bahwa budaya perusahaan adalah nilai yang menentukan arah perilaku dari anggota di dalam organisasi. Jika value tadi menjadi shared value, maka terbentuk sebuah kesamaan persepsi akan perilaku yang sesuai dengan karakter organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya ini merupakan suatu istilah deskriptif, budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Muis et al., 2018, hal.8)

Pendapat lain mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pikir dan perilaku efektif dan efisien yang diulang terus menerus untuk mencari laba. Tujuan akhir organisasi ialah mencari laba dan meningkatkan nilai tambah ekonomi, semua anggota berpikir dan berperilaku berdasarkan ukuran untung rugi (Ainanur & Tirtayasa, 2018, hal.23)

Dari beberapa pengertian budaya organisasi yang telah dikemukakan para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi menekankan pada sifat dan sikap pegawai dalam bekerja, nilai-nilai dan kesempatan terhadap rencana strategis organisasi, nilai-nilai ini beragam tergantung pandangan dari masing-masing, seperti kepribadian yang membentuk manusia. Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2011 Hal. 10), budaya organisasi mempunyai beberapa tujuan yakni :

1. Budaya mempunyai peran pembeda, hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
4. Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Menurut Robbins (2010, hal.7) adalah sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
4. Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan system sosial.

Menurut Uha (2013, Hal. 16) manfaat budaya organisasi yaitu dengan budaya organisasi kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Namun budaya organisasi harus selalu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan. Budaya organisasi yang statis suatu saat akan menjadi tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersifat

dinamis sebagai respons terhadap perubahan lingkungan. Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Di samping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.

Dalam hubungannya dengan segi sosial, budaya organisasi bermanfaat sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan (Gordon, 2010, hal. 7)

2.1.3.3 Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Menurut Jusi (2013, Hal. 16), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi didukung oleh faktor-faktor seperti: leadership, sense of direction, positive teamwork, value and system, enabling structure, appropriate complements, and developed individual. Diantara faktor pendukung tersebut, menurut pengalaman ternyata faktor leadership sangat menonjol, dalam arti bahwa komitmen, kesungguhan tekad dari pimpinan terutama pimpinan puncak suatu organisasi merupakan yang paling penting.

Menurut Rivai & Mulyadi (2013, Hal. 87-88), mengungkapkan 2 faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal dan internal tersebut adalah:

Faktor Eksternal :

1. Intesitas, dimana semakin besar intensitas stimulus dari luar, semakin besar hal itu dapat dimengerti.
2. Ukuran, dimana objek yang lebih besar semakin mudah akan semakin dipahami.
3. Berwarna atau kontras.
4. Pengulangan stimulus dari luar.

Faktor Internal :

1. Belajar. Karyawan akan mempelajari budaya perusahaan dimana iya bekerja. Hasil pembelajaran meliputi peningkatan pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang budaya organisasi.
2. Motivasi. Motivasi karyawan menggerakkan karyawan untuk belajar atau melakukan nilai yang ada dalam budaya organisasi.
3. Kepribadian. Penyesuaian kepribadian setiap karyawan terhadap nilai budaya organisasi.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sagita et al (2018, hal.) menyatakan indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovasi dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci dan detail yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

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

Menurut Biantoro (2013, Hal. 16), indikator budaya organisasi antara lain :

1. Ketekunan (*diligency*)
2. Ketulusan (*sincerity*)
3. Kesabaran (*patience*)
4. Kewirausahaan (*entrepreneurship*)

2.2 Kerangka Konseptual

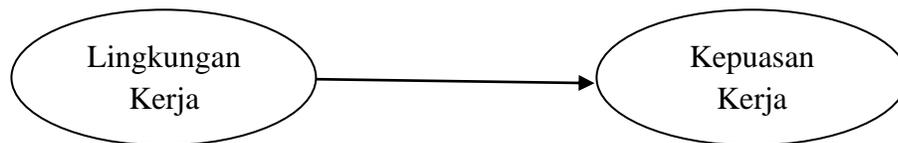
Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran, 2018, hal. 95). Bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antar variabel dalam suatu penelitian, dimana lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel (X_1X_2) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y). Dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai:

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang akan berdampak langsung pada kenaikan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Menurut Rahmawanti (2014, hal. 49) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas kerja.

Menurut penelitian terdahulu oleh (Pangestu et al., 2017); (Tamali & Munasip, 2019), (Andriany, 2019), (Astuti & Iverizkinawati, 2018), dan (Sitinjak, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya ini merupakan suatu istilah deskriptif, budaya

organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Muis et al., 2018, hal.8)

Menurut penelitian terdahulu oleh (Tumbelaka et al., 2016); (Jufrizen, 2017), (Jufrizen et al., 2018), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen, 2018), (Mujiatun et al., 2019), (Hendra, 2020), (Indajang et al., 2020) dan (Herawan et al., 2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

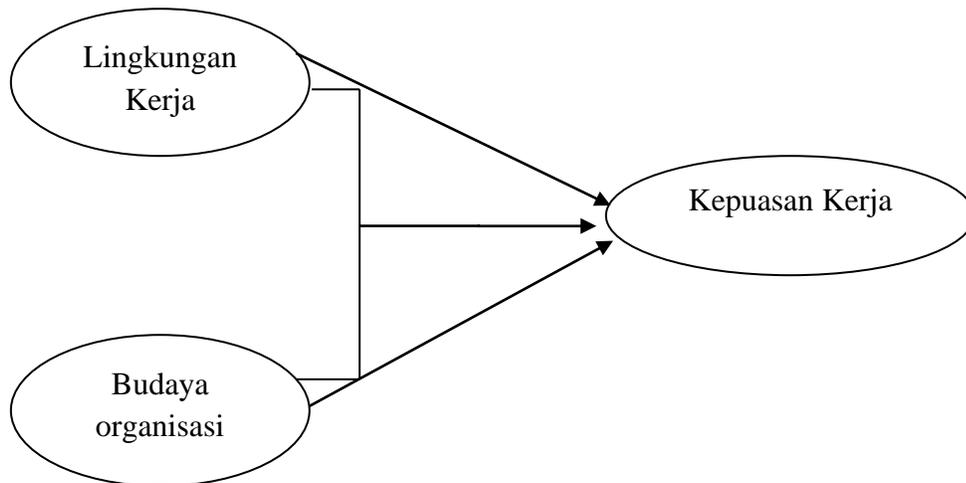


Gambar 2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Tangkilisan (2005, Hal, 14) kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi, kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya

Menurut penelitian terdahulu oleh (Hasibuan, 2015); (Parimita et al., 2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan budaya organisasi yang selalu ditaati akan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan dan perusahaan.



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018, hal. 70).

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan.
3. Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian assosiatif. Pendekatan assosiatif adalah suatu pendekatan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi Definisi operasional yaitu definisi terhadap variabel yang berdasarkan konsep teori namun bersifat operasional, agar variabel tersebut dapat diukur atau bahkan diuji dengan baik oleh peneliti maupun peneliti lain (Swarjana, 2012, hal.48). Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Menurut (Saripuddin, 2017, hal. 2), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan

psikologis. Adapun yang menjadi indikator kepuasan kerja tersebut akan dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1.	Kerja
2.	Pengawasan
3.	Upah
4.	Promosi
5.	Co-Workes (Rekan Kerja)

Sumber : (Soegandhi et al., 2013)

2. Lingkungan Kerja

Menurut (Prihantoro, 2012) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Adapun indikator lingkungan kerja tersebut akan dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1.	Suasana Kerja
2.	Hubungan dengan Rekan Kerja
3.	Fasilitas Kerja
4.	Pelayanan pada Karyawan
5.	Kondisi Kerja

Sumber : (Nitiseminoto, 2002)

3. Budaya Organisasi

Menurut (Sutrisno, 2001 Hal. 83), budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Adapun indikator budaya organisasi tersebut akan dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator
1.	Inovasi
2.	Orientasi Hasil
3.	Orientasi Orang
4.	Orientasi Tim
5.	Keagresifan

Sumber : (Sagita et al., 2018)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dilaksanakan penelitian yaitu pada bagian SDM di PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan JL. Raya Medan/Tj Morawa No.Km.9 Timbang Deli. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November 2020 sampai bulan April 2021.

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																							
		Nov 2020				Des 2020				Jan 2021				Feb 2021				Mar 2021				Apr 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Riset Awal	■	■	■	■																				
2	Pengajuan Judul				■																				
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■												
5	Seminar Proposal													■											
6	Pengumpulan Data														■										
7	Penulisan Skripsi															■	■	■	■	■	■				
8	Bimbingan Skripsi																		■	■	■				
9	Sidang Meja Hijau																				■				

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2018, Hal. 130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian-bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018, Hal. 131). Populasi dari penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan tetap pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan adalah sebanyak 47 orang, dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 3.5
Rincian Data Jumlah Karyawan Tetap PT. Kimia Farma Trading dan
Distribution Cabang Medan

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1.	Logistik	14
2.	Inkaso	7
3.	Penjualan	26
	Jumlah	47

Sumber: (Dokumen jumlah data karyawan tetap PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan 2020)

Sementara itu, jenis pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*, khususnya jenis *sampling jenuh*. *Non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel atau sampel *jenuh* maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, (Sugiyono, 2018, hal. 136). Sementara itu, *sampling jenuh* adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh (Sugiyono, 2018, hal. 139). Sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang

karyawan tetap PT.Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan dengan rincian sebagai berikut:

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini maka penelitian menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis pada penelitian ini menggunakan metode wawancara yaitu tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang terutama divisi bagian SDM pada PT.Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan dan daftar pertanyaan angket (kuesioner), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018, hal. 219). Skala pada kuesioner tersebut menggunakan skala likert, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2018, hal. 152).

Tabel 3.6
Skala Likert

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

Sumber : (Sugiyono, 2018, hal. 153)

Pada tabel 3.8 dapat dilihat bentuk rancangan instrumen pertanyaan kuesioner, yaitu tentang kepuasan kerja (Soegandhi et al, 2013); lingkungan kerja (Nitisemito, 2002); dan budaya organisasi (Sagita et al, 2018).

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

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas berguna untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian (Juliandi, 2015, hal. 76). Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar. Rumus yang digunakan dalam pengujian validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

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

Sugiyono (2018, hal. 272)

Dimana :

r_{xy} = Item instrumen variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pernyataan.

y = Skor total pertanyaan.

n = Jumlah sampel.

$(\sum x_1)$ = Jumlah kuadrat pengamatan (x_1).

Kriteria pengujian validitas suatu item instrument valid jika dinilai korelasinya adalah “positif” dan lebih besar atau sama dengan r tabel. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (*2tailed*) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (*2tailed*) $\leq 0,05$, maka butir

instrument valid. Jika nilai sig (*2tailed*) $\geq 0,05$ maka butir instrument tidak valid (Juliandi, 2015, hal. 77).

Tabel 3.7
Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No Item	Nilai Korelasi r _{hitung}	Nilai Ketentuan r _{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,881	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid
2	0,808	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid
3	0,513	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid
4	0,758	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid
5	0,834	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid
6	0,769	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid
7	0,803	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid
8	0,636	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid
9	0,713	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid
10	0,489	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel}. Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data tersebut.

Tabel 3.8
Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Budaya Organisasi (X₂)

No Item	Nilai Korelasi r _{hitung}	Nilai Ketentuan r _{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,945	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid
2	0,891	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid
3	0,595	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid
4	0,908	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid
5	0,909	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid
6	0,881	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid
7	0,846	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid
8	0,710	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid
9	0,811	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid
10	0,435	0,285	0,000 \leq 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Budaya Organisasi adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data tersebut.

Tabel 3.9
Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,955	0,285	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,913	0,285	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,837	0,285	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,920	0,285	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,928	0,285	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,902	0,285	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,858	0,285	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,604	0,285	$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,845	0,285	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,788	0,285	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data tersebut.

2. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya, jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat

dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi, 2015, hal. 80) Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Croanbach Alpha.

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

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

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

$\sigma 1^2$ = Varian total

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\alpha \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\alpha \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Tabel 3.10
Uji Reliabilitas Intrumen Penelitian

Variabel	Croanbach' Alpha	r _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,774	0,285	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,781	0,285	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,786	0,285	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Dari tabel diatas yakni hasil uji reliabilitas atas variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menunjukkan semua item pernyataan semuanya reliabel sebab memiliki nilai *croanbach's alpha* (α) > 0,6, dimana dirinci untuk variabel lingkungan kerja dengan *croanbach's alpha* (α) sebesar 0,774, budaya organisasi dengan *croanbach's alpha* (α) sebesar 0,781 dan kepuasan kerja karyawan dengan *croanbach's alpha* (α) sebesar 0,786,

sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah andal atau reliabel karena memiliki nilai standart diatas 0,6.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program computer yaitu *Statistical Program And Service Solution* (SPSS) adalah sebuah program pengolahan data yang berguna untuk pengambilan keputusan terutama dalam bidang penelitian analisis data (Juliandi, 2018, hal. 11). Berikut ini metode dan langkah-langkah untuk menganalisis data dengan SPSS pada penelitian ini:

1. Persamaan Regresi Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel terikat dengan beberapa variabel bebas. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Sugiyono (2018, hal. 282)

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Kontanta

b1 dan b2 = Koefisien regresi

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Budaya Organisasi

E = Standar Error

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisa apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika

model adalah model yang baik, maka hasil analisa regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. (Juliandi, 2015, hal. 160).

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, 2015, hal. 160).

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya (Juliandi, 2015, hal. 160)

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflasi faktor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi, 2015, hal. 161).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen (Juliandi, 2015, hal. 161).

Mengukur multikolinieritas juga dapat diketahuidari besaran VIF (*variance inflasi faktor*). Mengukur VIF untuk koefisien dari variabel independen menggunakan rumus:

$$VIF = 1/(1-R^2)$$

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi, 2015, hal. 161).

Menurut Juliandi (2015, hal. 162) ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 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 menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homokedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

1) Uji T (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2)

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat atau variabel Kepuasan Kerja (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan hubungan, dapat dilakukan uji-t dengan rumus

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

Sugiyono (2018, hal. 275)

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

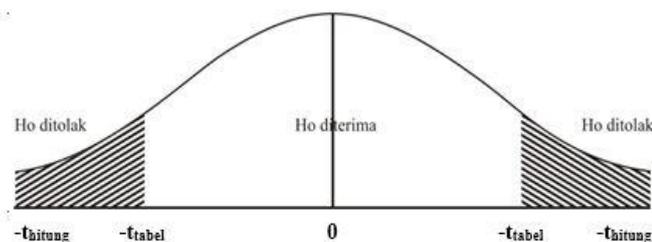
r = Korelasi parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

Keterangan :

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 antar variabel x dan y .

Pengujian hipotesis



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria Pengujian :

- 1) H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, pada $\alpha = 5\%$. $Df = n-k$
- 2) H_a ditolak apabila $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} \leq -t_{\text{tabel}}$

2) Uji F (Simultan)

Untuk menguji signifikan koefisien ganda digunakan Uji F, untuk mengujinya taat atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$f_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (N - K - 1)}$$

Sugiyono (2018, hal. 284)

Keterangan :

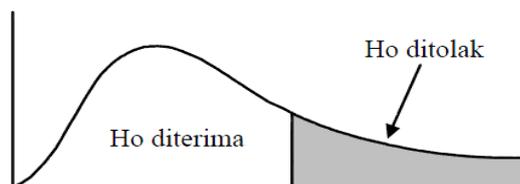
F = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian hipotesis



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji -F

Keterangan :

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

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

Kriteria pengujian:

- 1) H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
- 2) H_a diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

3) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

- D** : Koefisien determinasi
 R^2 : Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
100% : Persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket sebanyak 30 item pernyataan yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja 10 item pernyataan untuk variabel budaya organisasi dan 10 item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja. Angket dalam penelitian ini disebar dan diberikan kepada 47 responden sebagai sampel penelitian menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran *Likert*

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

Pada tabel diatas berlaku baik dalam menghitung variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) yaitu variabel bebas maupun variabel terikat kepuasan kerja (Y). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria pengelompokan berdasarkan penilaian jenis kelamin, usia, dan pendidikan dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Data identitas responden yang dijadikan sampel penelitian tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin	
		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	34	72.3
	Perempuan	13	27.7
	Total	47	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Berdasarkan data tabel persentase diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik data jenis kelamin, mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 34 orang (72,3%) dan minoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (27,7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada kelamin laki-laki.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia	
		Frequency	Percent
Valid	Kurang dari 21 tahun	4	8.5
	21-30 tahun	26	55.3
	31-40 tahun	9	19.1
	41-50 tahun	5	10.6
	Lebih dari 51 tahun	3	6.5
	Total	47	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Berdasarkan tabel persentase diatas dapat dipahami bahwa berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki usia pada kelompok umur 21-30 tahun sebanyak 26 (55,3%) dan minoritas pada kelompok umur kurang dari 21 tahun sebanyak 4 (8,5%), umur 31-40 tahun sebanyak 9

(19,1%), umur 41-50 tahun sebanyak 5 (10,6%) dan umur lebih dari 51 tahun sebanyak 3 (6,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan usia responden yang bekerja pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan lebih banyak didominasi pada kelompok umur 21-30 tahun.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan	
		Frequency	Percent
Valid	SLTA	37	78.7
	Diploma	1	2.1
	S1	9	19.1
	Total	47	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik diatas dapat dipahami bahwa tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan SLTA sebanyak 37 orang (78,7%), minoritas pada tingkat pendidikan Diploma sebanyak 1 orang (2.1%) dan S1 sebanyak 9 orang (19,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Medan dalam penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan SLTA.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini deskripsi variabel penelitian terdiri dari 3 variabel yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan pada masing-masing variabel akan menampilkan opsi jawaban dengan penelitian *skala likert* yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden masing-masing mendapatkan bobot nilai.

1) Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

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

Tabel 4.5
Penyajian Data Lingkungan Kerja (X_1)

NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	31,9	30	63,9	1	2,1	0	0,0	1	2,1	47	100
2	16	34,0	29	61,7	0	0,0	2	4,3	0	0,0	47	100
3	11	23,4	32	68,1	2	4,3	1	2,1	1	2,1	47	100
4	20	42,6	25	53,2	1	2,1	1	2,1	0	0,0	47	100
5	16	34,3	26	55,3	2	4,3	2	4,3	1	2,1	47	100
6	14	29,8	30	63,8	0	0,0	1	2,1	2	4,3	47	100
7	17	36,2	27	57,4	1	2,1	1	2,1	1	2,1	47	100
8	11	23,4	31	66,0	2	4,3	1	2,1	2	4,3	47	100
9	13	27,7	30	63,8	2	4,3	2	4,3	0	0,0	47	100
10	13	27,7	29	61,7	3	6,4	1	2,1	1	2,1	47	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

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

1. Jawaban responden tentang pernyataan Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden (63,9%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 responden (61,7%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden (68,1%).

4. Jawaban responden tentang pernyataan Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (53,2%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (55,3%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden (63,8%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Saya merasa sangat nyaman karena ada musholla diarea kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (57,4%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Saya sangat senang karena ada sarana kesehatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden (66,0%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden (63,8%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 responden (61,7%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja (X1) diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 3 yaitu pernyataan Saya menjalin

hubungan baik dengan karyawan lain, pada PT Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Medan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden (68,1%).

2) Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Budaya Organisasi (X_2) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekwensi sebagai berikut :

Tabel 4.6
Penyajian Data Budaya Organisasi (X_2)

NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	36,2	27	57,4	1	2,1	0	0,0	2	4,3	47	100
2	17	36,2	28	59,6	0	0,0	2	4,3	0	0,0	47	100
3	11	23,4	31	66,0	2	4,3	4,3	2,1	1	2,1	47	100
4	17	36,2	26	55,3	2	4,3	2	4,3	0	0,0	47	100
5	15	31,9	26	55,3	4	8,5	0	0,0	2	4,3	47	100
6	14	29,8	28	59,8	2	4,3	0	0,0	3	6,4	47	100
7	18	38,3	25	53,2	1	2,1	1	2,1	2	4,3	47	100
8	11	23,4	31	66,0	2	4,3	2	4,3	1	2,1	47	100
9	11	23,4	32	68,1	1	2,1	3	6,4	0	0,0	47	100
10	13	27,7	28	59,6	2	4,3	2	4,3	2	4,3	47	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

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

1. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mendapat kesempatan untuk berinovasi atau memberikan gagasan baru, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (57,4%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mendapat kesempatan untuk ikut mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 responden (59,6%).

3. Jawaban responden tentang pernyataan Saya dapat memenuhi target pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden (66,0%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Saya bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (55,3%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (55,3%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 responden (59,6%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Karyawan dapat mementingkan kelompok, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (53,2%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Koordinasi terjalin dengan baik antar kelompok, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden (66,0%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Saya memiliki semangat kerja dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden (68,1%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan Saya bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 responden (59,6%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi (X2) diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 9 yaitu pernyataan Saya memiliki semangat dalam bekerja, pada PT Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Medan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden (68,1%).

3) Variabel Kepuasan Kerja (Y)

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

Tabel 4.7
Penyajian Data Kepuasan Kerja (Y)

NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	38,3	25	53,2	1	2,1	0	0,0	3	6,4	47	100
2	18	38,3	26	55,3	0	0,0	3	6,4	0	0,0	47	100
3	8	17,0	34	72,3	2	4,3	3	6,4	0	0,0	47	100
4	17	36,2	25	53,2	2	4,3	3	6,4	0	0,0	47	100
5	17	36,2	23	48,9	4	8,5	0	0,0	3	6,4	47	100
6	15	31,9	26	55,3	2	4,3	0	0,0	4	8,5	47	100
7	17	36,2	23	48,9	3	6,4	1	2,1	3	6,4	47	100
8	10	21,3	29	61,7	2	4,3	3	6,4	4	6,4	47	100
9	10	23,4	33	70,2	0	0,0	4	8,5	0	0,0	47	100
10	16	34,0	27	57,4	1	2,1	3	6,4	0	0,0	47	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan Saya memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (53,2%).

2. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mampu diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (55,3%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mendapat dukungan penuh dari atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden (72,3%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Atasan mengawasi kinerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (55,3%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Atasan membantu saya yang mengalami kesulitan pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 responden (48,9%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (55,3%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (48,9%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Terdapat keterbukaan dalam hal program promosi jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 responden (61,7%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Terdapat kesetaraan untuk mengikuti promosi posisi pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (70,2%).

10. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mampu mendapat dukungan dari sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (57,4%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja (Y) diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 3 yaitu pernyataan Saya mendapat dukungan penuh dari atasan, pada PT Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Medan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden (72,3%).

4.1.3 Analisis Data Penelitian

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

4.1.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini:

Tabel 4.8
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.336	8.564		2.842	.007
	Lingkungan Kerja	.270	.326	.192	2.830	.411
	Budaya Organisasi	.127	.269	.109	2.473	.639

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Konstanta = 24,336

Lingkungan Kerja = 0,270

Budaya Organisasi = 0,127

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga dapat diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = 24,336 + 0,270X_1 + 0,127X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

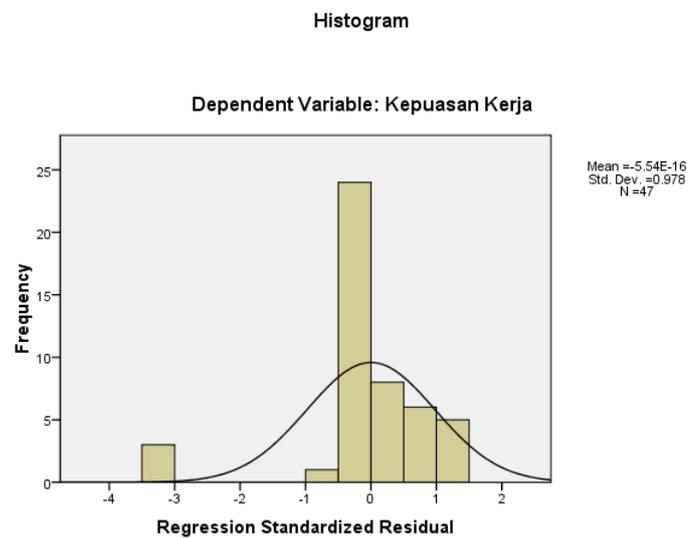
1. Variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja.
2. Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,270 yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Koefisien budaya organisasi memberikan nilai sebesar 0,127 yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang diberikan perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

1. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas

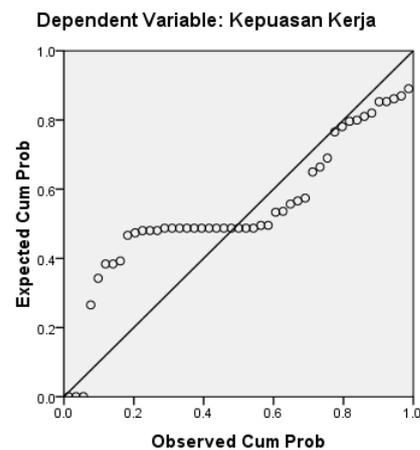
Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini hasil uji normalitas untuk menguji apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidaknya bisa dilihat dari gambar scatter plot dibawah ini:



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 Grafik Scatter Plot

Dari gambar 4.1 grafik histogram diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Sedangkan gambar 4.2 grafik scatter plot diatas berdistribusi normal, hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas variabel ini melalui peneltian ini melalui perhitungan independen antar variabel bebas dapat dilihat dari hasil analisis *colinearity statistic*. Dengan tujuan *multikolinieritas* yaitu untuk melihat apakah diantara bahwa diterima H_0 apabila nilai $VIF < 10$ dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak H_0 bila $VIF > 10$ dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interdependesi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.336	8.564		2.842	.007		
	Lingkungan kerja	.270	.326	.192	2.830	.411	.392	2.550
	Budaya Organisasi	.127	.269	.109	2.473	.639	.392	2.550

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.336	8.564		2.842	.007		
	Lingkungan kerja	.270	.326	.192	2.830	.411	.392	2.550
	Budaya Organisasi	.127	.269	.109	2.473	.639	.392	2.550

a Dependent Variable:Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* diatas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) tidak memiliki nilai *colinearity statistic* atau bebas dari multikolinieritas yaitu:

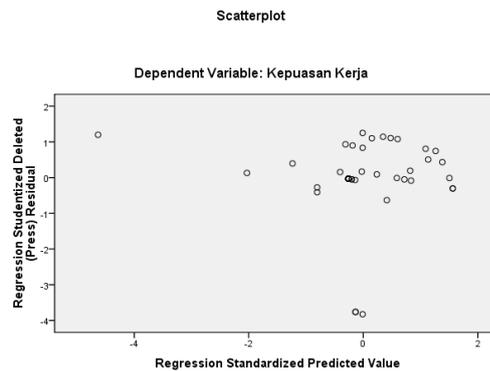
- 1) Nilai tolerance Lingkungan Kerja sebesar $0,392 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2.550 < 10$ maka variabel lingkungan kerja dinyatakan bebas.
- 2) Nilai tolerance Budaya Organisasi sebesar $0,333 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $3.003 < 10$ maka variabel budaya organisasi dinyatakan bebas.

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

3) Uji Heterokedastisitas

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

Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SREZID). Adapun dasar dalam pengambilan ini alah sebagai berikut:



Gambar 4.3 Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar grafik scatterplot diatas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan pengujian data *heterokedastisitas* dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4.1.3.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji t

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

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.10
Uji t

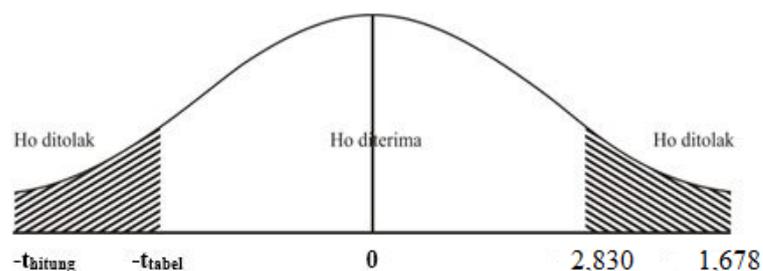
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.336	8.564		2.842	.007
	Lingkungan Kerja	.270	.326	.192	2.830	.411
	Budaya Organisasi	.127	.269	.109	2.473	.639

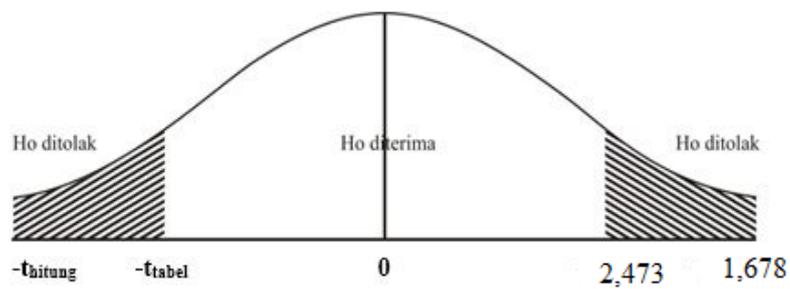
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} (2,830) > t_{tabel} (1,678)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma TTrading Dan Distribution Cabang Medan.



Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel budaya organisasi diperoleh $t_{hitung} (2,473) > t_{tabel} (1,678)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kimia Farma TTrading Dan Distribution Cabang Medan.



2. Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji F

ANOVA^b

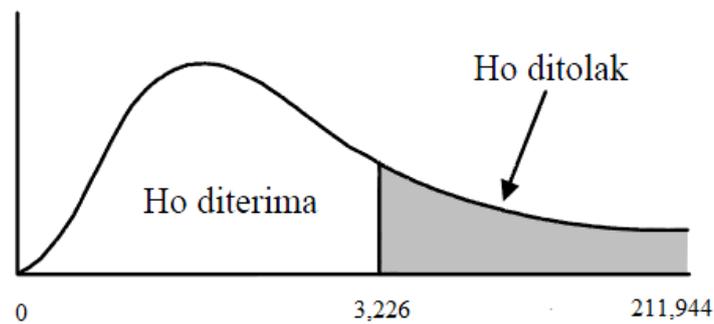
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.189	2	109.595	211.944	.155 ^a
	Residual	2480.087	44	56.366		
	Total	2699.277	46			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai $F_{hitung} (211,944) > F_{tabel} (3,226)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma TTrading Dan Distribution Cabang Medan.



4.1.3.3 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai adjusted R pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.285 ^a	.081	.039	7.50770	1.125

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,081 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi sebesar 8,1% untuk mempengaruhi variabel kepuasan kerja sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak teliti misalnya disiplin, kompensasi dan variabel lainnya.

4.2. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (lingkungs kerja dan budaya organisasi) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kepuasan kerja

karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif variabel X_1 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan) PT. Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Medan dilihat dari pengujian secara parsial diperoleh $t_{hitung} (2,830) > t_{tabel} (1,678)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut Eliyanto (2018, hal.) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar, karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti yang dilakukan oleh (Pangestu et al., 2017) dan (Tamali & Munasip, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti lainnya yang dilakukan oleh (Andriany, 2019) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Namun ada juga hasil yang berbeda pada penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh (Astuti & Iverizkinawati, 2018), menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif variabel X_2 (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan) PT. Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Medan dilihat dari

hasil pengujian secara parsial diperoleh $t_{hitung} (2,473) > t_{tabel} (1,678)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Tumbelaka et al., 2016) dan (Jufrizen, 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Mujiatun et al., 2019) dan (Hendra, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Medan.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Medan.

Menurut Edison (2018, hal. 27) kepuasan kerja bertujuan untuk meningkatkan disiplin pegawai dalam menjalankan tugasnya, meningkatkan produktivitas dan semangat kerja serta meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2015); (Parimita et al., 2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai $F_{hitung} 211,944 > F_{tabel} (3,226)$ dengan tingkat signifikan 0.000. Selanjutnya hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,081 dan hal ini menyatakan bahwa variabel

pengaruh keselamatan kerja dan lingkungan kerja sebesar 8,1% untuk mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain. Artinya bahwa ada pengaruh atau pengaruh yang searah antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara nyata.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Medan dilihat dari pengujian secara parsial diperoleh t_{hitung} (2,830) > t_{tabel} (1,678) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Variabel budaya organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Medan dilihat dari hasil pengujian secara parsial diperoleh t_{hitung} (2,473) > t_{tabel} (1,678) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Medan Dengan nilai F_{hitung} 211,944) > F_{tabel} (3,226) dengan tingkat signifikan 0.000. Selanjutnya hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,081 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh keselamatan kerja dan lingkungan kerja sebesar 8,1%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas dan juga telah diambil kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan dan karyawan sebaiknya lebih menjalin hubungan baik antar karyawan lainnya agar lebih meningkatnya kepuasan kerja di lingkungan kerja perusahaan.
2. Budaya organisasi diperusahaan dapat terus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi agar karyawan semakin semangat dalam melakukan pekerjaan agar dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, adapun beberapa keterbatasan yang dihadapi:

1. Penulis tidak dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada reponden, namun hal ini dapat diatasi dengan pendampingan dari pihak perusahaan.
2. Variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang digunakan oleh penulis masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai, namun hal ini dapat diatasi dengan memberikan penjelasan kepada responden mengenai pengisian kuesioner.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan responden tidak memiliki banyak waktu untuk menjelaskan kepada penulis.
4. Waktu pada saat pembagian kuesioner membutuhkan waktu yang tidak sebentar dikarenakan bertabrakan dengan jam kerja diperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1, 392–398. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). PrenadaMedia Group.
- Djarmiko, D., & Riswan, R. (2016). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja* (Pertama). Deepublish.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(3), 169–181.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Herawan, K., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 1–6.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology A Scientist-Practitioner Approach*. simultaneously.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.

- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi* (Kedua). Umsu Press.
- Juliandi, Azuar, Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Luthans, F. (2005). *Organization behaviour Edisi kesepuluh*. The MC Grawn Hall Co.Inc.
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)* (Pertama). Deepublish.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Munandar, S. A. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmu Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nitiseminoto, A. S. (2002). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.

- Noor, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Unisnu Press.
- Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 157–162.
- Parimita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, A. W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kkepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(3), 257–275.
- Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen. *Jurnal Value ADDED*, 8(2), 78–98.
- Rahman, R., & Mariati, M. (2017). *Ilmu Administrasi* (Pertama). CV. Sah Media.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–9.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, H. (2000). *Organisasi Perusahaan*. BPFE UGM.
- Sadarmayanti. (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Mandar Maju.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 73–82.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja dan Produktivitas Kerja* (1st ed.). PT. Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 162–168.
- Soegandhi, V. M., Susanto, E. M., Sc, M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational, Citizenship Behaviour Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 1–12.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono, Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2009). *Budaya Organisasi (Pertama)*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya organisasi*. Kencana.
- Swarjana, I. K. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (1st ed.). ANDI.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik*. Grasindo.
- Tumbelaka, S. S. X., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94–108.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Wulandari, S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perusahaan Batik Verdes Di Banyuwangi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(3), 1–105.
- Wulandari, S., Sulianti, D., & Sunardi. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perusahaan Batik Verdes Di Banyuwangi, jurnal administrasi bisnis. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 1–7.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : **RAHMAT FAUZY**
Tempat/ Tgl Lahir : Sei Rumbia, 24 Juni 1998
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Div 01 Desa Perkebunan Sei Rumbia
Ayah : Ngadeliman
Ibu : Laila Masnun Damanik

Pendidikan

1. Tahun 2004-2010 SD Negeri 112241 Sei Rumbia
2. Tahun 2010-2013 SMP Negeri 2 Kota Pinang
3. Tahun SMA Negeri 1 Kota Pinang
4. Tahun 2016 sampai dengan sekarang tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya dan dengan rasa tanggung jawab.

Medan, April 2021

RAHMAT FAUZY

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KIMIA FARMA TRADING DAN DISTRIBUTION CABANG MEDAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan karyawan untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Medan**”. Di jalan Raya Medan/Tj Morawa No.Km.9 Timbang Deli.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu Karyawan saya ucapkan terimakasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel pertanyaan dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan skor 1 |

B. Identitas Responden

- Umur : _____
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan : SMA Diploma Sarjana
- Lama Bekerja : < 2 tahun 3 tahun 4 tahun >5 tahun

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Pekerjaan itu sendiri					
1	Saya memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar					
2	Saya mampu diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan					
	Pengawasan					
3	Saya mendapat dukungan penuh dari atasan					
4	Atasan mengawasi kinerja saya					
5	Atasan membantu saya yang mengalami kesulitan pada saat bekerja					
	Upah					
6	Pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan					
7	Pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan					
	Promosi					
8	Terdapat keterbukaan dalam hal program promosi jabatan					
9	Terdapat kesetaraan untuk mengikuti promosi posisi pekerjaan					
	Rekan kerja					
10	Saya mampu mendapat dukungan dari sesama rekan kerja					

Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Suasana Kerja					
1	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
2	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan					
	Hubungan dengan rekan kerja					
3	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain					
4	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis					
	Tersedianya fasilitas kerja					
5	Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
6	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
	Pelayanan Kepada Karyawan					
7	Saya merasa sangat nyaman karena ada musholla diarea kantor					
8	Saya sangat senang karena ada sarana kesehatan					
	Kondisi Kerja					
9	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja					
10	Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja					

Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Inovasi dan Pengambilan Resiko					
	Saya mendapat kesempatan untuk berinovasi atau memberikan gagasan baru					
2	Saya mendapat kesempatan untuk ikut mengambil keputusan					
3	Orientasi Terhadap Hasil					
	Saya dapat memenuhi target pekerjaan saya					
4	Saya bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi					
5	Orientasi Terhadap Individu					
	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
6	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya					
7	Orientasi Terhadap Tim					
	Karyawan dapat mementingkan kepentingan kelompok					
8	Koordinasi terjalin dengan baik antar kelompok					
9	Agresivitas					
	Saya memiliki semangat kerja dalam bekerja					
10	Amanah					
	Saya bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan					

Frequencies Table (Karakteristik Responden)

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
N	Valid	47	47	47
	Missing	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	72.3	72.3	72.3
	Perempuan	13	27.7	27.7	100.0
Total		47	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 21 tahun	4	8.5	8.5	8.5
	21-30 tahun	26	55.3	55.3	63.8
	31-40 tahun	9	19.1	19.1	83.0
	41-50 tahun	5	10.6	10.6	93.6
	Lebih dari 51 tahun	3	6.5	6.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	37	78.7	78.7	78.7
	Diploma	1	2.1	2.1	80.9
	S1	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Frequencies Table

Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan 1

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Kurang setuju	1	2.1	2.1	4.3
	Setuju	30	63.8	63.8	68.1
	Sangat setuju	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 2

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Setuju	29	61.7	61.7	66.0
	Sangat setuju	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 3

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak setuju	1	2.1	2.1	4.3
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	8.5
	Setuju	32	68.1	68.1	76.6
	Sangat setuju	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 4

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Kurang setuju	1	2.1	2.1	4.3
	Setuju	25	53.2	53.2	57.4
	Sangat setuju	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 5

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak setuju	2	4.3	4.3	6.4
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	10.6
	Setuju	26	55.3	55.3	66.0
	Sangat setuju	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 6

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Kurang setuju	1	2.1	2.1	6.4
	Setuju	30	63.8	63.8	70.2
	Sangat setuju	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 7

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak setuju	1	2.1	2.1	4.3
	Kurang setuju	1	2.1	2.1	6.4
	Setuju	27	57.4	57.4	63.8
	Sangat setuju	17	36.2	36.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 8

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Tidak setuju	1	2.1	2.1	6.4
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	10.6
	Setuju	31	66.0	66.0	76.6
	Sangat setuju	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 9

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	8.5
	Setuju	30	63.8	63.8	72.3
	Sangat setuju	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 10

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak setuju	1	2.1	2.1	4.3
	Kurang setuju	3	6.4	6.4	10.6
	Setuju	29	61.7	61.7	72.3
	Sangat setuju	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan 1

Budaya Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Kurang setuju	1	2.1	2.1	6.4
	Setuju	27	57.4	57.4	63.8
	Sangat setuju	17	36.2	36.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 2

Budaya Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Setuju	28	59.6	59.6	63.8
	Sangat setuju	17	36.2	36.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 3

Budaya Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak setuju	2	4.3	4.3	6.4
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	10.6
	Setuju	31	66.0	66.0	76.6
	Sangat setuju	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 4

Budaya Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
Kurang setuju	2	4.3	4.3	8.5
Setuju	26	55.3	55.3	63.8
Sangat setuju	17	36.2	36.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 5

Budaya Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
Kurang setuju	4	8.5	8.5	12.8
Setuju	26	55.3	55.3	68.1
Sangat setuju	15	31.9	31.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 6

Budaya Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	3	6.4	6.4	6.4
Kurang setuju	2	4.3	4.3	10.6
Setuju	28	59.6	59.6	70.2
Sangat setuju	14	29.8	29.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 7

Budaya Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Tidak setuju	1	2.1	2.1	6.4
	Kurang setuju	1	2.1	2.1	8.5
	Setuju	25	53.2	53.2	61.7
	Sangat setuju	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 8

Budaya Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak setuju	2	4.3	4.3	6.4
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	10.6
	Setuju	31	66.0	66.0	76.6
	Sangat setuju	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 9

Budaya Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	6.4	6.4	6.4
	Kurang setuju	1	2.1	2.1	8.5
	Setuju	32	68.1	68.1	76.6
	Sangat setuju	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 10

Budaya Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Tidak setuju	2	4.3	4.3	8.5
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	12.8
	Setuju	28	59.6	59.6	72.3
	Sangat setuju	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan 1

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	6.4	6.4	6.4
	Kurang setuju	1	2.1	2.1	8.5
	Setuju	25	53.2	53.2	61.7
	Sangat setuju	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 2

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	6.4	6.4	6.4
	Setuju	26	55.3	55.3	61.7
	Sangat setuju	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 3

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	6.4	6.4	6.4
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	10.6
	Setuju	34	72.3	72.3	83.0
	Sangat setuju	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 4

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	3	6.4	6.4	6.4
Kurang setuju	2	4.3	4.3	10.6
Setuju	25	53.2	53.2	63.8
Sangat setuju	17	36.2	36.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 5

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	3	6.4	6.4	6.4
Kurang setuju	4	8.5	8.5	14.9
Setuju	23	48.9	48.9	63.8
Sangat setuju	17	36.2	36.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 6

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	4	8.5	8.5	8.5
Kurang setuju	2	4.3	4.3	12.8
Setuju	26	55.3	55.3	68.1
Sangat setuju	15	31.9	31.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 7**Kepuasan Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	6.4	6.4	6.4
	Tidak setuju	1	2.1	2.1	8.5
	Kurang setuju	3	6.4	6.4	14.9
	Setuju	23	48.9	48.9	63.8
	Sangat setuju	17	36.2	36.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 8**Kepuasan Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	6.4	6.4	6.4
	Tidak setuju	3	6.4	6.4	12.8
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	17.0
	Setuju	29	61.7	61.7	78.7
	Sangat setuju	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 9**Kepuasan Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	8.5	8.5	8.5
	Setuju	33	70.2	70.2	78.7
	Sangat setuju	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan 10

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	6.4	6.4	6.4
	Kurang setuju	1	2.1	2.1	8.5
	Setuju	27	57.4	57.4	66.0
	Sangat setuju	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.131	.000	.001		.000	.112	.000	.162	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Item 7	Pearson Correlation	.809**	.541**	.299*	.563**	.527**	.808**	1	.532**	.695**	.170	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.041	.000	.000	.000		.000	.000	.254	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Item 8	Pearson Correlation	.527**	.582**	.331*	.297*	.576**	.235	.532**	1	.175	.187	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.023	.042	.000	.112	.000		.239	.209	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Item 9	Pearson Correlation	.647**	.383**	.228	.564**	.548**	.829**	.695**	.175	1	.290*	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.124	.000	.000	.000	.000	.239		.048	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Item 10	Pearson Correlation	.310*	.398**	.206	.267	.426**	.207	.170	.187	.290*	1	.489**
	Sig. (2-tailed)	.034	.006	.164	.069	.003	.162	.254	.209	.048		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Total	Pearson Correlation	.881**	.808**	.513**	.758**	.834**	.769**	.803**	.636**	.713**	.489**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

Reliability (Lingkungan Kerja)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	10

Budaya Organisasi (X2)

Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total
Item 1 Pearson Correlation	1	.863**	.489**	.857**	.823**	.876**	.880**	.678**	.782**	.343*	.945**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.018	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Item 2 Pearson Correlation	.863**	1	.531**	.917**	.917**	.732**	.707**	.571**	.662**	.328*	.891**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.024	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Item 3 Pearson Correlation	.489**	.531**	1	.501**	.599**	.444**	.426**	.365*	.407**	.170	.595**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.002	.003	.012	.005	.253	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Item 4 Pearson Correlation	.857**	.917**	.501**	1	.899**	.782**	.675**	.649**	.710**	.309*	.908**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.035	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Item 5 Pearson Correlation	.823**	.917**	.599**	.899**	1	.751**	.662**	.599**	.700**	.359*	.909**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.013	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Item 6 Pearson Correlation	.876**	.732**	.444**	.782**	.751**	1	.864**	.527**	.872**	.237	.881**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.108	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Item 7 Pearson Correlation	.880**	.707**	.426**	.675**	.662**	.864**	1	.660**	.762**	.195	.846**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.190	.000

	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Item 8	Pearson Correlation	.678**	.571**	.365*	.649**	.599**	.527**	.660**	1	.407**	.113	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000		.005	.449	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Item 9	Pearson Correlation	.782**	.662**	.407**	.710**	.700**	.872**	.762**	.407**	1	.286	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.005		.051	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Item 10	Pearson Correlation	.343*	.328*	.170	.309*	.359*	.237	.195	.113	.286	1	.435**
	Sig. (2-tailed)	.018	.024	.253	.035	.013	.108	.190	.449	.051		.002
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Total	Pearson Correlation	.945**	.891**	.595**	.908**	.909**	.881**	.846**	.710**	.811**	.435**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

Reliability (Budaya Organisasi)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	11

Item Pearson												
8	Correlation	.618**	.403**	.483**	.427**	.443**	.372**	.704**	1	.231	.253	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.001	.003	.002	.010	.000		.119	.086	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Item Pearson												
9	Correlation	.784**	.738**	.670**	.785**	.735**	.916**	.713**	.231	1	.738**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.119		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Item Pearson												
10	Correlation	.759**	.764**	.776**	.718**	.755**	.653**	.495**	.253	.738**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.086	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Tota Pearson												
11	Correlation	.955**	.913**	.837**	.920**	.928**	.902**	.858**	.604**	.845**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

Reliability (Kepuasan Kerja)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	11

SPSS

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

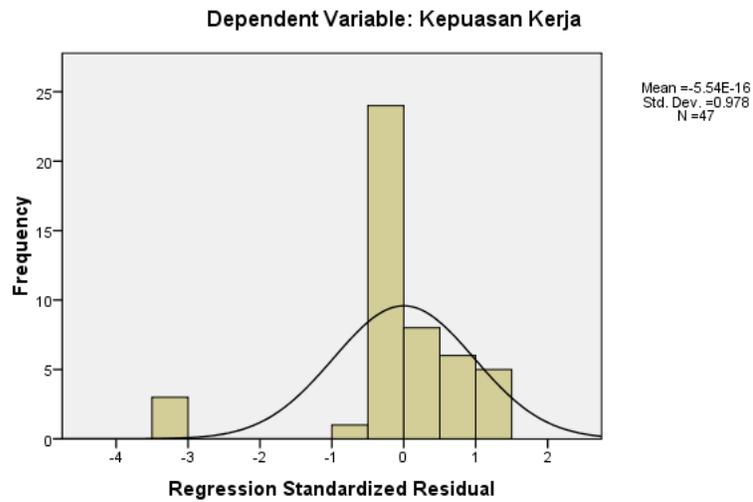
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.336	8.564		2.842	.007
	Lingkungan Kerja	.270	.326	.192	2.830	.411
	Budaya Organisasi	.127	.269	.109	2.473	.639

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

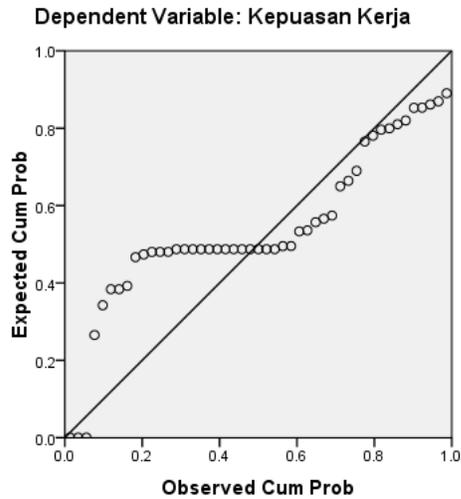
Uji Asumsi Klasik

Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinieritas

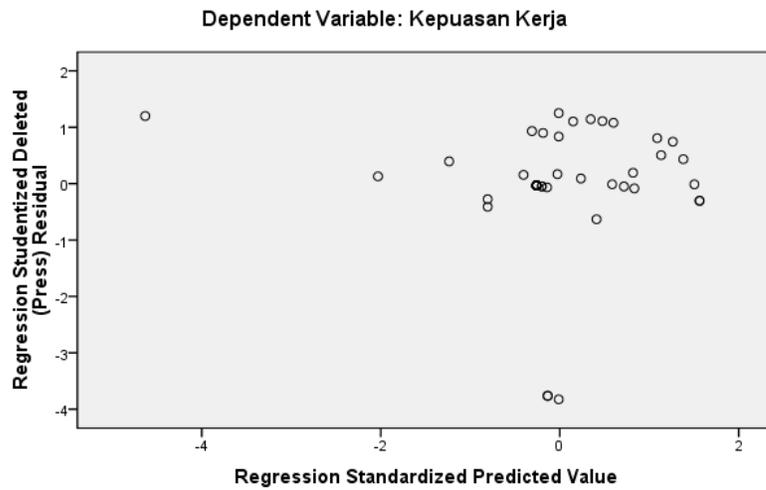
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.336	8.564		2.842	.007		
	Lingkungan kerja	.270	.326	.192	2.830	.411	.392	2.550
	Budaya Organisasi	.127	.269	.109	2.473	.639	.392	2.550

a Dependent Variable:Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2021

Scatterplot



Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.336	8.564		2.842	.007
	Lingkungan Kerja	.270	.326	.192	2.830	.411
	Budaya Organisasi	.127	.269	.109	2.473	.639

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.189	2	109.595	211.944	.155 ^a
	Residual	2480.087	44	56.366		
	Total	2699.277	46			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.285 ^a	.081	.039	7.50770	1.125

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel R

df=(N-2)	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974

26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514

Tabel t

df=(N-2)	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019

26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891

F Tabel

N	Dk pembilang =k	Dk penyebut = n-k-1	F tabel
1	2	-2	#NUM!
2	2	-1	#NUM!
3	2	0	#NUM!
4	2	1	199,500
5	2	2	19,000
6	2	3	9,552
7	2	4	6,944
8	2	5	5,786
9	2	6	5,143
10	2	7	4,737
11	2	8	4,459
12	2	9	4,256
13	2	10	4,303
14	2	11	3,982
15	2	12	3,885
16	2	13	3,806
17	2	14	3,739
18	2	15	3,682
19	2	16	3,634
20	2	17	3,592
21	2	18	3,555
22	2	19	3,522
23	2	20	3,493
24	2	21	3,467

25	2	22	3,443
26	2	23	3,442
27	2	24	3,403
28	2	25	3,385
29	2	26	3,369
30	2	27	3,354
31	2	28	3,340
32	2	29	3,328
33	2	30	3,316
34	2	31	3,305
35	2	32	3,295
36	2	33	3,285
37	2	34	3,276
38	2	35	3,267
39	2	36	3,259
40	2	37	3,252
41	2	38	3,245
42	2	39	3,238
43	2	40	3,232
44	2	41	3,226
45	2	42	3,220
46	2	43	3,214
47	2	44	3,209
48	2	45	3,204



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten M. S. R. No. 3, Medan, Telp. 861-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 658/DL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/12/2019

Kepada Yth
 Ketua Program Studi Manajemen
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 di Medan

Medan, 18/12/2019

Dengan hormat
 Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

- Nama : Rahmat Fanzzy
- NPM : 1605160268
- Program Studi : Manajemen
- Konsentrasi : manajemen Sumber Daya Manusia

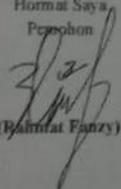
Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah :
 - Judul 1
 - apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja satpam?
 - apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja satpam?
 - Judul 2
 - apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja satpam?
 - apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja satpam?
 - Judul 3
 - apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja satpam?
 - apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja satpam?

- Rencana Judul :
 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Satpam
 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Satpam
 3. Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Satpam

Objek/Lokasi Penelitian : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
 Pemohon

 (Rahmat Fanzzy)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhriz Barot No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 658/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/12/2019

Nama Mahasiswa : Rahmat Fauzy
NPM : 1605160268
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 18/12/2019
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Fajar Pasaribu *FF*

Judul Disetujui^{**)} : Bengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Satpam - Acc Judok

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 26 Desember 2019

Dosen Pembimbing

(Dr. Fajar Pasaribu, Sc., MA)

Keterangan:

*) Data oleh Pengajuan Program Studi

***) Data oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan upload ke sistem online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 8623301, Fax (061) 8625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 2414 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 14 Agustus 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Rahmat Fauzy
N P M : 1605160268
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Kimia Farma
Trading & Distribution

Dosen Pembimbing : Dr.Fajar Pasaribu, SE., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 14 Agustus 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 24 Dzulhijjah 1441 H
14 Agustus 2020 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,MSI.

Tembusan :
1. Pertiinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2414 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 24 Dzulhijjah 1441 H
14 Agustus 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
PT.Kimia Farma Tbk
Jln.Raya Medan/TJ Morawa No.Km.9 Timbang Deli
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Rahmat Fauzy
Npm : 1605160268
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Kimi Farma Tbk

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal

PT. Kimia Farma Trading & Distribution

Medan, 24 Oktober 2020

452/02/SA/SDM/10/2020

Asas
Langg

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan
Telp 061 6623301 fax 061 6625474

Dengan Hormat,

Perihal : Izin Riset Mahasiswa

Sehubungan dengan surat Saudara No. 2414/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 14 Agustus 2020 perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya Kami menyetujui untuk melaksanakan riset kepada mahasiswa Saudara.

Nama	: RAHMAT FAUZY
NPM	: 1605160268
Program Studi	: Manajemen
Semester	: VIII (delapan)
Judul	: Pengaruh Lingkungan Kerja & Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma rading & Distribution.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat Kami,


Saif Assadad
Branch Manager

Tembusan:
- Arsip


kimia farma

Jl. Sisingamangaraja KM 9 No. 59 A Medan 20148 Telp. 061 7860468, 7860482, 7860084 Fax. 061 7860191
e-mail : kftdmedan@kftd.co.id. www.kftd.co.id



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☐ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

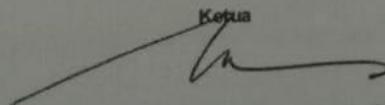
Pada hari ini Kamis, 13 November 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

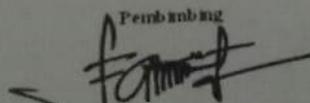
Nama : Rahmat Fauzy
N.P.M. : 1605160268
Tempat / Tgl.Lahir : Sri Rumbia, 24 Juni 1998
Alamat Rumah : Jl. Karya Cilincing, Gg. Cikalong, No.34
JudulProposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Trading Dan Distribution
Disetujui / tidak disetujui *)

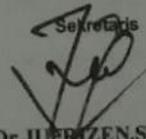
Item	Komentar
Judul	
Bab I	Struktur dari latar belakang masalah, gunakan konsep piramid terbalik. identifikasi masalah sesuai dengan latar belakang yang telah anda kemukakan harus minimal sebanyak 4 masalah yang teridentifikasi. Batasan masalah tidak berbicara tentang variabel independen dan dependen, tapi hanya sebatas mengacu pada judul yang disebutkan tanpa menyebutkan pengaruh.
Bab II	
Bab III	Indikator diambil dari kajian pustaka khususnya diambil dari teori yang dikemukakan oleh 4 pendapat ahli.
Lainnya	Pastikan membaca buku dengan benar agar tidak berlebihan dalam copy paste. Pastikan menggunakan mendeley di daftar pustaka dengan benar.
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

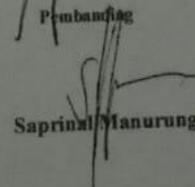
Medan, Jumat, 13 November 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si

Sekretaris

Dr. JUFHIZEN, SE., M.Si.
Pembantu


Sapriana Manurung, SE., MA.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UMSU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Jumat, 13 November 2020 menerangkan bahwa:

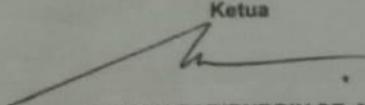
Nama : Rahmat Fauzy
N .P.M. : 1605160268
Tempat / Tgl.Lahir : Sri Rumbia, 24 Juni 1998
Alamat Rumah : Jl. Karya Cilincing, Gg. Cikalong, No.34
JudulProposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Trading Dan Distribution

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si

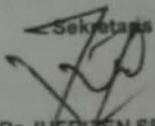
Medan, Jumat, 13 November 2020

TIM SEMINAR

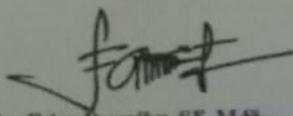
Ketua


JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

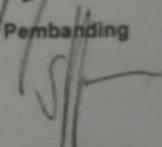
Sekretaris


Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

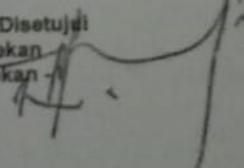
Pembimbing


Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si

Pembanding


Saprina Manurung,SE.,MA.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 □ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 13 November 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

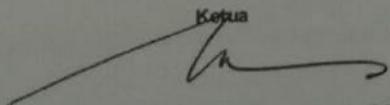
Nama : Rahmat Fauzy
N.P.M. : 1605160268
Tempat / Tgl.Lahir : Sri Rumbia, 24 Juni 1998
Alamat Rumah : Jl. Karya Cilincing, Gg. Cikalong, No.34
JudulProposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Trading Dan Distribution
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Struktur dari latar belakang masalah, gunakan konsep piramid terbalik. identifikasi masalah sesuai dengan latar belakang yang telah anda kemukakan harus minimal sebanyak 4 masalah yang teridentifikasi. Batasan masalah tidak berbicara tentang variabel independen dan dependen, tapi hanya sebatas mengacu pada judul yang disebutkan tanpa menyebutkan pengaruh.
Bab II	
Bab III	Indikator diambil dari kajian pustaka khususnya diambil dari teori yang dikemukakan oleh 4 pendapat ahli.
Lainnya	Pastikan membaca buku dengan benar agar tidak berlebihan dalam copy paste. Pastikan menggunakan mendeley di daftar pustaka dengan benar.
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

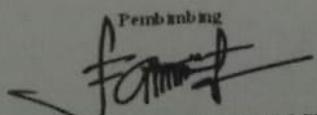
Medan, Jumat, 13 November 2020

TIM SEMINAR

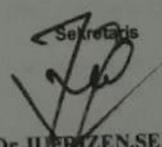
Ketua


JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

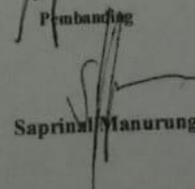
Pembimbing


Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si

Sekretaris


Dr. JUFHIZEN, SE., M.Si.

Pembantu


Sapriana Manurung, SE., MA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

Nomor : 1156/IL3-AU/UMSU-05/F/2020
 Lamp. : -
 Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 16 Syawal 1442 H
 28 Mei 2021 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PT.Kimi Farma Trading & Distributor Cab.Medan
 Di
 Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Rahmat Fauzy**
 N P M : **1605160268**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Kimia Farma Trading & Distribution Cab.Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

[Signature]
H. JANURI, SE.,MM,M.Si

Tembusan :

i. Peringgal.

PT. Kimia Farma Trading & Distribution

Cabang
Medan
Nomor
Lamp.

Medan, 18 Juni 2021

: 358/02/SA/SDM/06/2021

: -

Kepada Yth.
DEKAN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA (UMSU)
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238
Medan – Sumatera Utara
Telp. 061-6623301 Fax. 061-6625474

Dengan Hormat,

Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset

Sehubungan dengan surat Saudara No. 1156/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 perihal
Menyelesaikan Riset, dengan ini menerangkan mahasiswa saudara atas nama ;

Nama : Rahmat Fauzy
NPM : 1605160268
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja & Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan
Kerja karyawan PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang
Medan

Bahwa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan Riset di PT. Kimia Farma Trading
& Distribution Cabang Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat Kami,


Said Assadad
Branch Manager

Tembusan:
- Arsip


kimia farma

Jl. Sisingamangaraja KM 9 No. 59 A Medan 20148 Telp. 061 7869468, 7860482, 7860084 Fax. 061 7860191
e-mail : kftdmedan@kftd.co.id. www.kftd.co.id