

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. ANUGRAH BOINDA LESTARI
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**NAMA : PUTRI DEA NELISA
NPM : 1305160302
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2 0 1 7**

ABSTRAK

PUTRI DEA NELISA, NPM : 1305160302. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan. Skripsi, tahun 2017.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan?. Dalam penelitian digunakan teknik pengumpulan data yaitu angket (quesioner), sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu metode analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui tidak ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan, hal ini berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan cahaya dari pantulan sinar matahari membuat responden tidak puas melakukan pekerjaan serta suara bising yang terdapat di lingkungan kerja membuat responden tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan. Selain itu terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan, hal ini dijelaskan juga berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, berani mengambil tindakan yang berisiko, berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja untuk memajukan perusahaan, atasan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan diberikan secara adil kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan bagus pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan (Mukti Wibowo, dkk, 2014).

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu penting dalam memperhatikan kepuasan kerja agar memberikan hasil kerja yang diharapkan (Ida dan Agus, 2008).

Kepuasan kerja ada beberapa aspek di lihat oleh seseorang dan kerjanya, yaitu gaji yang di terima, kondisi keselamatan, dan kesehatan karir, hubungan sosial di dalam situasi kerja, pengakuan terhadap keberadaannya, nilai instru mental dan pekerjaan tersebut bagi aspek kehidupan yang lain, bagi individu serta peran sosial kelompok kerja tersebut bagi masyarakat (Sutrisno, 2011 hal. 325). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial (Sutrisno, 2011 hal. 80).

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2015, hal, 38). Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan

kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dengan kondisi lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat sempit dan udara yang panas sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Sedarmayanti, 2009, hal. 28).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Munandar (2014, hal. 10) menyatakan budaya organisasi terdiri dari asumsi - asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan.

Dalam perusahaan sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya.

PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan, merupakan perusahaan usaha jasa pengurusan transportasi (UJTP)/Freight Forwarding yang memiliki fasilitas dan layanan antara lain: Tangki timbun untuk minyak kelapa sawit dan fraksinya serta gula tetes, jasa pergudangan untuk komoditi karet, teh, cokelat, kopi dan tembakau serta pelayanan jasa ekspedisi pengurusan dokumen ekspor impor.

Fenomena yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah sebagian lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat dari tempat kerja yang tidak nyaman dan sempit, suhu udara yang panas menyebabkan suasana bekerja kurang baik sehingga para karyawan masih merasa kurang puas dengan kinerjanya. Masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu masih ada karyawan yang belum memahami budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, terutama masih kurangnya etika kerja dan sikap beberapa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan serta masih ada karyawan yang kurang memperhatikan pekerjaan dengan detail dan melakukan hal yang beresiko dan bertindak semaunya yang masih dijadikan budaya di dalam perusahaan. Sumber masalah lainnya yang dihadapi dalam perusahaan berasal dari kepuasan kerja masih terdapat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis mengidentifikasi masalah yang terdiri dari :

1. Kurangnya lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, yang penataan ruangnya kurang kondusif dan sempit.
2. Masih ada beberapa karyawan yang kurang memperhatikan pekerjaan dengan teliti dan sering menunda nunda pekerjaannya yang dijadikan budaya di perusahaan.
3. Masih terdapat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya karena kondisi sekitar tempat bekerja kurang baik.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis hanya membatasi masalah lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan tetap pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang dilakukan, yaitu:

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan.
- b. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan.
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, yaitu :

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

- a. Manfaat teoritis yaitu penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang teori-teori lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan
- b. Manfaat praktis yaitu penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan oleh instansi yang mungkin berguna untuk pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam mengantisipasi pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu penelitian ini bermanfaat untuk penelitian yang akan datang sebagai perbandingan dan referensi untuk mengkaji masalah yang relevan dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

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

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 117) menyatakan :

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 74) menyatakan :

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dalam hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor – faktor dalam pekerjaan, penyesuain diri individu, dan hubungan sosial sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Sedangkan menurut Usman (2010, hal. 501) kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegemt⁷ au emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang

berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 80), 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 maupun 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 Gilmer dalam Sutrisno (2009, hal. 77), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kesempatan Untuk Maju
- 2) Keamanan Kerja
- 3) Gaji
- 4) Perusahaan dan Manajemen
- 5) Pengawasan
- 6) Faktor Intrinsik dari Pekerjaan
- 7) Kondisi kerja
- 8) Aspek social dalam Pekerjaan
- 9) Komunikasi
- 10) Fasilitas

Berikut ini adalah penjelasan mengenai faktor-faktor kepuasan kerja karyawan.

- 1) Kesempatan Untuk Maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang sangat aman mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan

Sekaligus atasannya supervisor yang buruk dan berkaitan absensi dan *turnover*.

6) Faktor intristik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyaluran, kantin dan tempat kerja.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau pun prestasi karyawan yang sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Robins dalam Usman (2010, hal. 499) ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- “ 1) Pekerjaan yang secara mental menantang
- 2) Imbalan yang secara setimpal
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Mitra kerja yang mendukung”.

Berikut penjelasannya.

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keberagaman tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang bagaimana kinerja mereka.

2) Imbalan yang secara setimpal

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

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik. Penelitian – penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman.

4) Mitra kerja yang mendukung

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

c. Teori-teori tentang Kepuasan Kerja

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

- 1) Teori keseimbangan
- 2) Teori perbedaan
- 3) Teori pemenuhan kebutuhan
- 4) Teori teori pandangan kelompok
- 5) Teori dua factor dari Herzberg
- 6) Teori pengharapan

Berikut ini adalah penjelasan mengenai teori-teori tentang kepuasan kerja karyawan.

1) Teori keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan dari membandingkan input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbangan dapat mengakibatkan dua kemungkinan yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya atau ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

2) Teori Perbedaan

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

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

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

4) Teori Pandangan Kelompok

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

5) Teori dua factor dari Herzberg

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

6) Teori pengharapan

Menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang mengharapkan sesuatu, dan penafsiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunya. Penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan memungkinkan mencapai hasil dapat menuntut hasil lainnya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendal, Hulin dalam Mangkunegara (2013, hal. 126), indikator kepuasan kerja diukur dengan beberapa hal yaitu :

- 1) Kerja
- 2) Pengawasan
- 3) Upah
- 4) Promosi
- 5) *Co-workes* (Rekan Kerja)

Berikut ini adalah penjelasan mengenai indikator tentang kepuasan kerja karyawan.

1) Kerja

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

2) Pengawasan

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

3) Upah

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

4) Promosi

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

5) *Co-workers* (Rekan Kerja)

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

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

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

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

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Karyawan

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan sesuatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Moekijat (2005, hal. 135) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

- 1) Tata ruang
- 2) Penerangan (cahaya)
- 3) Warna
- 4) Pertukaran udara (sirkulasi udara / ventilasi)
- 5) Musik
- 6) Suara (tingkat kebisingan)

Berikut penjelasannya.

1) Tata ruang

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tataruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen-komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.

2) Penerangan (cahaya)

Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai keletihan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.

3) Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada dalam pekerjaan kantor. Oleh karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan.

4) Pertukaran udara (sirkulasi udara / ventilasi)

Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini kondisi

yang diperlukan dapat diberikan selama sistem tersebut dirawat dan dirancang dengan baik.

5) Musik

Dalam menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.

6) Suara (tingkat kebisingan)

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

c. Indikator Lingkungan Kerja

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

- 1) Penerangan
- 2) Kebisingan
- 3) Suhu udara
- 4) Ruang gerak yang diperlukan
- 5) Pewarnaan
- 6) Keamanan

Berdasarkan indikator-indikator yang telah dikemukakan, maka penjelasan dari masing-masing indikator tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding

ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

3. Budaya organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

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

Baron dalam Reza Amelia (2014) menyatakan “Budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi”. Menurut Robbins dan Judge dalam Taurisa dan Ratnawati (2012), “Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi”.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang – orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap – tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi menunjukkan agar seseorang dapat menggunakan budaya organisasi sebagai salah satu alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, etos kerja, dan produktivitas.

Menurut Druicker dalam Tika (2010, hal. 4) menyatakan “Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah – masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota – anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah – masalah yang terkait”.

Menurut Wirawan (2008, hal. 10) menyatakan :

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 di ajarkan 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.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011, hal. 2) menyatakan :

Budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (values), keyakinan – keyakinan, asumsi – asumsi, atau norma – norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah – masalah organisasinya.

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

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Susanto dalam Soedjono (2014, hal. 24) bahwa “Budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku”.

Pada dasarnya budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Tika (2010, hal. 5) ada tujuh faktor yang sangat mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

- 1) Asumsi dasar
- 2) Keyakinan yang dianut
- 3) Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi.
- 4) Pedoman mengatasi masalah
- 5) Berbagi nilai (*sharing of value*)
- 6) Pewarisan (*sharing of value*)
- 7) Penyesuaian (adaptasi)

Berikut ini akan disajikan secara satu persatu faktor yang mempengaruhi budaya organisasi tersebut.

1) Asumsi dasar

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

2) Keyakinan yang dianut

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

3) Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi.

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

4) Pedoman mengatasi masalah

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

5) Berbagi nilai (*sharing of value*)

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

6) Pewarisan (*sharing of value*)

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

7) Penyesuaian (adaptasi)

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

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Coulter dalam Ardana (2009, hal. 167) terdapat beberapa indikator yang apabila dicampur dan dicocokkan akan menjadi budaya organisasi yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko
- 2) Perhatian ke hal yang rinci atau detail
- 3) Orientasi hasil
- 4) Orientasi orang
- 5) Orientasi tim
- 6) Keagresifan
- 7) Kemantapan/stabilitas

Berdasarkan indikator-indikator yang telah dikemukakan, maka penjelasan dari masing-masing indikator tersebut adalah sebagai berikut :

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

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Adapun indikator budaya organisasi menurut Soedjono (2014, hal. 24) yaitu :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan;
- b. Perhatian terhadap detil (*Attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
- c. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

- d. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
- e. Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
- f. Agresifitas (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- g. Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

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

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Simanjuntak (2011, hal. 48) lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan risiko kerja berupa kecelakaan dan atau penyakit kerja, dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan, lingkungan kerja harus serasi dan membuat karyawan merasa nyaman agar kinerja karyawan meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Berdasarkan penelitian Yunanda (2012) menyatakan lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

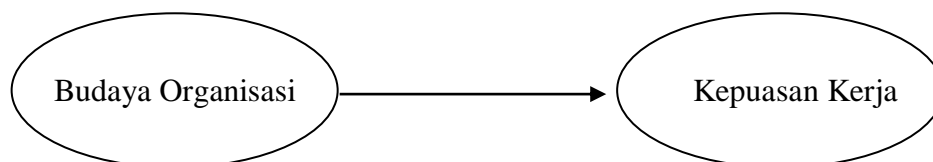


Gambar II. 1.
Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Juliansyah (2013, hal. 166) budaya organisasi adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi, dan cara berfikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku karyawan, dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Seseorang yang telah mempunyai norma yang kuat akan mempengaruhi setiap tindakan yang dilakukannya. Berdasarkan hasil penelitian Soedjono (2005) menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

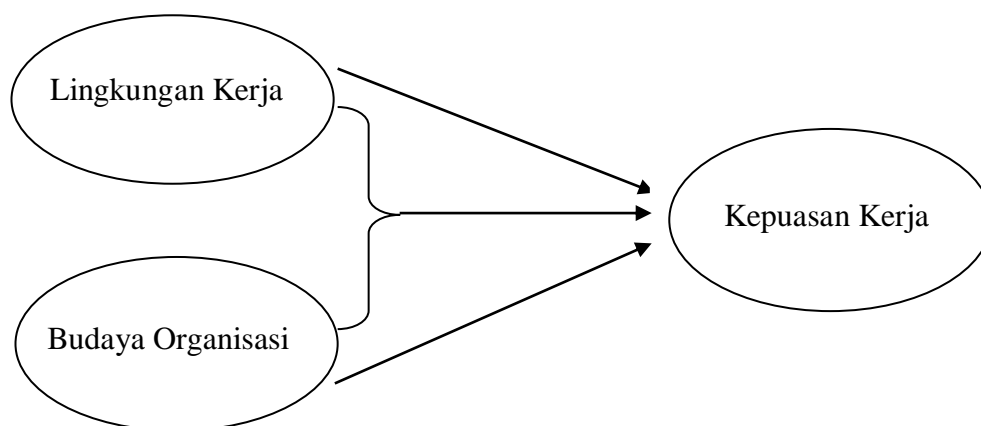


Gambar II. 2.
Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

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

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



Gambar II. 3. Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Proporsi, kondisi, atau prinsip untuk sementara waktu dianggap benar dan kemungkinan tanpa keyakinan, agar bisa ditarik untuk konsekuensi yang logis dan dengan cara ini diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan mempergunakan data empiris hasil penelitian.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan dan berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian adalah :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan
3. Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 90) mengatakan bahwa penelitian asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Didalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kepuasan Kerja(Y)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel III.1 Indikator Kepuasan Kerja

NO	INDIKATOR
1.	Upah
2.	Promosi
3.	Supervisi
4.	Benefit
5.	<i>Contingent rewards</i>
6.	<i>Operating procedures</i>
7.	<i>Coworkes</i>
	<i>Nature of work Communication</i>

(Yuwono, 2005, hal. 69))

2. Lingkungan Kerja (X₁)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Adapun indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kerja

NO	INDIKATOR
1.	Penerangan
2.	Kebisingan
3.	Suhu udara
4.	Ruang gerak yang diperlukan
5.	Pewarnaan
6.	Keamanan

(Sunyoto (2013, hal. 11))

3. Budaya Organisasi (X₂)

Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang dapat menggerakkan orang – orang dalam suatu organisasi/perusahaan untuk melakukan aktivitas kerja dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan dengan predikat terpuji. Adapun indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel III.3 Indikator Budaya Organisasi

NO	INDIKATOR
1.	Inovasi dan pengambilan resiko
2.	Perhatian ke hal yang rinci atau detail
3.	Orientasi hasil
4.	Orientasi orang
5.	Orientasi tim
6.	Keagresifan
7.	Kemantapan/stabilitas

(Robbins & Coulter dalam Ardana (2009, hal. 167))

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian direncanakan pada bulan Januari 2017 sampai dengan April 2017. Untuk jelasnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel III-4
Schedule Proses Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2017															
		Januari				Pebruari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul				■												
2.	Penyusunan Proposal					■	■	■									
3.	Seminar Proposal									■							
4.	Penulisan Skripsi									■	■	■					
5.	Bimbingan Skripsi												■	■	■	■	
6.	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sarana Agro Nusantara yang berjumlah 58 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini, peneliti menggunakan *propotional random sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah jumlah dari populasi yang ada diperusahaan. Hal ini disebabkan populasi yagnada diperusahaan tidak terlalu besar. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 58 orang karyawan di PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara (*interview*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berdialog langsung untuk mengetahui sesuatu yang lebih mendalam atau melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
2. Pernyataan (*questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada karyawan di objek penelitian yaitu PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan dengan menggunakan *skala Likert* dengan bentuk *checklist*, diman setiap pernyataan mempunyai 5 opsi, yaitu :

Tabel III.5 Skala Likert

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

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabel tidaknya kesahihan dari suatu instrumen maka diuji dengan :

- a. Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

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

(Juliandi dan Irfan (2013, hal. 79))

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i y_i)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai *Sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $> 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

b. Uji Reliabelitas

Pengujian reliabelitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Azuar (2013, hal. 86) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha $> 0,60$, dengan rumus sebagai berikut :

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

(Juliandi dan Irfan (2013, hal 86))

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir
- σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kriteria penilaian dalam menguji realibilitas pertanyaan adalah nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 , maka penilaian tersebut dianggap reliabel, berikut adalah tabel hasil pengujian realibilitas pada penelitian ini :

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi dan irfan (2013, hal. 89) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Regresi Berganda

Untuk mencari hubungan X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

(Juliandi dan Irfan (2013, hal.174))

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

B = Konstanta

$\beta_1 X_1$ = Lingkungan Kerja

$\beta_2 X_2$ = Budaya Organisasi

e = error

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variable independen. Apabila terdapat korelasi antar variable bebas, maka terjadi multi koleneritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi diantara variable independen. Uji multi kolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan ujiregresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance InflasiFactro*) dan koefisien korelasi antara variable bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multi kolonieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variable bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multi kolonieritas.

c. Uji Heteros kedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

3. Uji -t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat.

Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

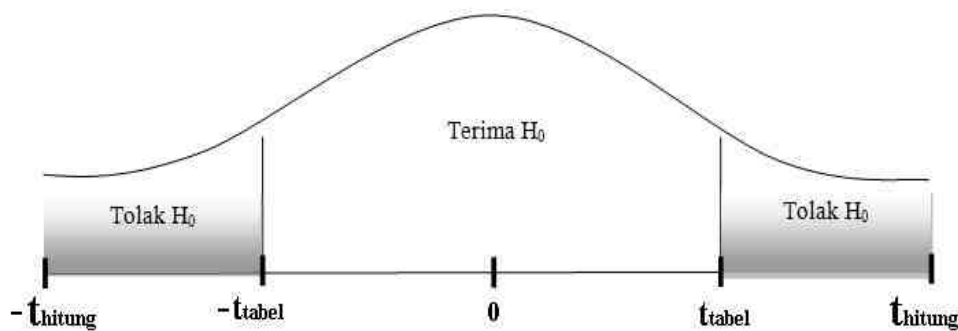
(Sugiyono (2012, hal. 250))

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

rt = Korelasi varsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H₀ 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 H₀ ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

4. Uji F

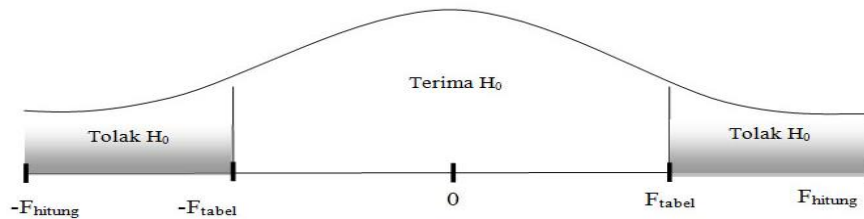
Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiyono (2012, hal. 257))

Keterangan :

- Fh = Tingkat Signifikan
- R² = Koefisien korelasi bergandayang telah ditemukan
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

F_{tabel} = Nilai F dalam table F berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- Tidak signifikan jika H₀ diterima dan H_a ditolak bila F_{hitung} < F_{tabel} dan -F_{hitung} > F_{tabel}.
- Signifikan jika H₀ ditolak dan H_a diterima bila F_{hitung} > F_{tabel} dan -F_{hitung} > -F_{tabel}.

5. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

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

(Sugiyono (2012, hal. 264))

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X_1) adalah lingkungan kerja didalamnya terdapat 13 butir pernyataan, variabel (X_2) adalah budaya organisasi didalamnya terdapat 19 butir pernyataan dan variabel (Y) adalah kepuasan kerja yang didalamnya terdapat 13 butir pernyataan. Angket disebarakan kepada 66 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan menggunakan skala *Likert*. Ketentuan skala *Likert* berlaku didalam menghitung variabel lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y).

2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan PT. Anugrah Boinda Lestari Medan yang terdiri dari beberapa karakteristik baik jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Dari 66 orang responden masing-masing banyaknya responden pada kelompok jenis kelamin laki-laki 39 orang (59,1%), dan perempuan 27 orang (40,9%) hal ini menunjukkan lebih banyak frekuensi mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Tabel IV.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	(%)
1.	Laki-laki	39 orang	59,1%
2.	Perempuan	27 orang	40,9%

Jumlah	66 orang	100%
--------	----------	------

b. Kelompok Usia

Dari 66 orang responden yang diteliti, banyaknya responden pada kelompok usia < 20 tahun 5 orang (7,6%), 20-30 tahun 23 orang (34,8%) dan > 30 tahun 38 orang (57,6%) hal ini menunjukkan frekuensi mayoritas berusia > 30 tahun lebih banyak dibandingkan dengan yang berumur < 20 dan 20-30 tahun.

Tabel IV.2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Frekuensi	(%)
1.	< 20 tahun	5 orang	7,6%
2.	20-30 tahun	23 orang	34,8%
3.	> 30 tahun	38 orang	57,6%
Jumlah		66 orang	100%

c. Tingkat Pendidikan

Dari 66 orang responden yang memiliki pendidikan formal terakhir SLTA sebanyak 5 orang (7,6%), D3 sebanyak 12 orang (18,6%), dan S1/Pasca Sarjana sebanyak 49 orang (74,2%) hal ini menunjukkan frekuensi mayoritas pendidikan S1/Pasca Sarjana lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lain.

Tabel IV.3
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	(%)
1.	SMA/Sederajat	5 orang	7,6%
2.	Akademi/D3	12 orang	18,6%
3.	S1/pasca sarjana	49 orang	74,2%
Jumlah		66 orang	100%

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan kepada responden.

a. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV.4
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	30,3	34	63,6	4	6,1	0	0	0	0	66	100
2	23	34,8	26	51,5	7	10,6	2	3,0	0	0	66	100
3	25	37,9	20	42,4	13	19,7	0	0	0	0	66	100
4	25	50,0	26	39,4	4	6,1	3	4,5	0	0	66	100
5	22	33,3	31	59,1	4	6,1	1	1,5	0	0	66	100
6	20	36,4	30	51,5	6	9,1	2	3,0	0	0	66	100
7	23	34,8	32	60,6	3	4,5	0	0	0	0	66	100
8	20	39,4	30	48,5	6	9,1	2	3,0	0	0	66	100
9	22	34,8	30	56,1	3	4,5	3	4,5	0	0	66	100
10	20	40,9	31	48,5	6	9,1	1	1,5	0	0	66	100
11	31	47,0	21	40,9	6	9,1	0	0	0	0	66	100
12	22	39,4	32	54,5	4	6,1	0	0	0	0	66	100
13	31	47,0	21	43,9	6	9,1	0	0	0	0	66	100

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang penerangan lampu dilingkungan kerja dan diruangan sudah cukup bagus sehingga mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 20 orang (30,3%) menjawab sangat setuju, 42 orang (63,6%) menjawab setuju, sedangkan 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju.
2. Jawaban responden mengenai cahaya dari pantulan sinar matahari membuat saya tidak puas melakukan pekerjaan, sebanyak 23 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, 34

orang (51,5%) menjawab setuju, 7 orang (10,6%) menjawab kurang setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.

3. Jawaban responden tentang suara bising yang terdapat dilingkungan kerja membuat saya tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan, sebanyak 25 orang (37,9%) menjawab sangat setuju, 28 orang (42,4%) menjawab setuju, dan sebanyak 13 orang (19,7%) menjawab kurang setuju,
4. Jawaban responden tentang rekan kerja dalam melakukan pekerjaan tidak menimbulkan kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan saya, sebanyak 33 orang (50,0%) menjawab sangat setuju, 26 orang (39,4%) menjawab setuju, 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju, dan sebanyak 3 orang (4,5%) menjawab tidak setuju.
5. Jawaban responden mengenai suhu didalam ruangan sangat mendukung saya dalam bekerja, sebanyak 22 orang (33,3%) menjawab sangat setuju dan 39 orang (59,1%) menjawab setuju, 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju sedangkan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
6. Jawaban responden mengenai ventilasi ruangan yang baik mempermudah keluar masuknya udara baru sehingga ruangan menjadi segar dan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja, sebanyak 24 orang (36,4%) menjawab sangat setuju, 34 orang (51,5%) menjawab setuju, 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.
7. Jawaban responden mengenai tata letak peralatan kerja sudah tepat sehingga membuat saya leluasa dalam bekerja, sebanyak 23 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, 40 orang (60,6%) menjawab setuju sedangkan 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju.
8. Jawaban responden mengenai ruangan tempat kerja sudah sesuai dan membuat saya lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan, sebanyak 26 orang (39,4%) menjawab sangat

1	30	53,0	28	47,0	0	0	0	0	0	0	66	100
2	27	40,9	31	59,1	0	0	0	0	0	0	66	100
3	21	45,5	30	45,5	6	9,1	0	0	0	0	66	100
4	22	45,5	34	51,5	2	3,0	0	0	0	0	66	100
5	23	47,0	33	50,0	2	3,0	0	0	0	0	66	100
6	27	53,0	25	37,9	3	4,5	3	4,5	0	0	66	100
7	22	45,5	32	48,5	3	4,5	1	1,5	0	0	66	100
8	22	45,5	32	48,5	3	4,5	1	1,5	0	0	66	100
9	23	47,0	33	50,0	2	3,0	0	0	0	0	66	100
10	31	59,1	27	40,9	0	0	0	0	0	0	66	100
11	30	57,6	24	36,4	4	4,1	0	0	0	0	66	100
12	30	54,5	22	33,3	5	10,6	1	1,5	0	0	66	100
13	27	40,9	30	57,6	1	1,5	0	0	0	0	66	100
14	24	45,5	31	47,0	3	7,6	0	0	0	0	66	100
15	20	42,4	36	54,5	2	3,0	0	0	0	0	66	100
16	31	59,1	27	40,9	0	0	0	0	0	0	66	100
17	32	60,6	21	31,8	5	7,6	0	0	0	0	66	100
18	30	54,5	22	33,3	4	9,1	2	3,0	0	0	66	100
19	30	53,0	23	39,4	4	6,1	1	1,5	0	0	66	100

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

menjawab sangat setuju, 34 orang (51,5%) menjawab setuju, 2 orang (3,0%) menjawab kurang setuju.

5. Jawaban responden tentang saya memberikan pengarahan perbuatan baik yang perlu dilakukan, sebanyak 31 orang (47,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 orang (50,0%) menjawab setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab kurang setuju.
6. Jawaban responden tentang atasan sering memberikan pengarahan mengenai standart kerja, sebanyak 35 orang (53,0%) menjawab sangat setuju, 25 orang (37,9%) menjawab setuju, 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju dan 3 orang (4,5%) menjawab tidak setuju.
7. Jawaban responden tentang pemimpin sudah memberikan arahan agar karyawan saling bekerja sama untuk mencapai target perusahaan, sebanyak 30 orang (45,5%) menjawab sangat setuju, 32 orang (48,5%) menjawab setuju dan 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
8. Jawaban responden tentang pemimpin mendorong karyawan untuk bekerja secara terkordinasi, sebanyak 30 orang (45,5%) menjawab sangat setuju, 32 orang (48,5%) menjawab setuju, 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
9. Jawaban reponden tentang atasan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, sebanyak 31 orang (47,0%) menjawab sangat setuju, 33 orang (50,0%) menjawab setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab kurang setuju.
10. Jawaban responden tentang atasan memotivasi karyawan secara langsung untuk meningkatkan kinerja, sebanyak 39 orang (59,1%) menjawab sangat setuju, sedangkan sebanyak 27 orang (40,9%) menjawab setuju.

11. Jawaban responden tentang atasan langsung yang mengontrol/mengawasi karyawan selama bekerja, sebanyak 38 orang (57,6%) menjawab sangat setuju, 24 orang (36,4%) menjawab setuju dan 4 orang (4,1%) menjawab kurang setuju.
12. Jawaban responden tentang karyawan sudah mendapatkan arahan dan dikontrol langsung oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 36 orang (54,5%) menjawab sangat setuju, 22 orang (33,3%) menjawab setuju, 7 orang (10,6%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
13. Jawaban responden tentang perusahaan mengutamakan karyawan yang mempunyai pendidikan dan identitas yang jelas, sebanyak 27 orang (40,9%) menjawab sangat setuju, 38 orang (57,6%) menjawab setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab kurang setuju.
14. Jawaban responden tentang kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan diberikan secara adil kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan bagus, sebanyak 30 orang (45,5%) menjawab sangat setuju, 31 orang (47,0%) menjawab setuju, dan 5 orang (7,6%) menjawab kurang setuju.
15. Jawaban responden mengenai gaji yang diberikan setimpal dengan pekerjaan, sebanyak 28 orang (42,4%) menjawab sangat setuju, 36 orang (54,5%) menjawab setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab kurang setuju.
16. Jawaban responden mengenai saya menghargai dan menerima dengan baik kritikan dari atasan maupun sesama karyawan, sebanyak 39 orang (59,1%) menjawab sangat setuju, sedangkan 27 orang (40,9%) menjawab setuju.
17. Jawaban responden mengenai perbedaan pendapat sering menimbulkan konflik, sebanyak 40 orang (60,6%) menjawab sangat setuju, 21 orang (31,8%) menjawab setuju, dan 5 orang (7,6%) menjawab kurang setuju.
18. Jawaban responden tentang dalam bekerja atasan sering berkomunikasi secara langsung, sebanyak 36 orang (54,5%) menjawab sangat setuju, 22 orang (33,3%) menjawab setuju,

6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.

19. Jawaban responden tentang komunikasi sesama rekan kerja dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebanyak 35 orang (53,0%) menjawab sangat setuju, 26 orang (39,4%) menjawab setuju, 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

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

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	28,8	39	59,1	5	7,6	3	4,5	0	0	66	100
2	28	42,4	31	47,0	6	9,1	1	1,5	0	0	66	100
3	26	39,4	34	51,5	4	6,1	2	3,0	0	0	66	100
4	26	39,4	35	53,0	5	7,6	0	0	0	0	66	100
5	33	50,0	26	39,4	3	4,5	4	6,1	0	0	66	100
6	20	30,3	39	59,1	5	7,6	2	3,0	0	0	66	100
7	23	34,8	34	51,5	8	12,1	1	1,5	0	0	66	100
8	19	28,8	42	63,6	4	6,1	1	1,5	0	0	66	100
9	16	24,2	39	59,1	10	15,2	1	1,5	0	0	66	100
10	29	43,9	33	50,0	4	6,1	0	0	0	0	66	100
11	25	37,9	30	45,5	11	16,7	0	0	0	0	66	100
12	19	28,8	43	65,2	3	4,5	1	1,5	0	0	66	100
13	24	36,4	40	60,6	1	1,5	1	1,5	0	0	66	100

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya mempunyai rasa bangga dengan pekerjaan ini, sebanyak 19 orang (28,8%) menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju yaitu sebanyak 39

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

2. Jawaban responden mengenai kondisi pekerjaan saya di perusahaan menyenangkan untuk ditekuni, sebanyak 28 orang (42,4%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju lebih besar yaitu sebanyak 31 orang (47,0%), 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
3. Jawaban responden tentang saya menerima tanggung jawab atas pekerjaan dengan senang hati, sebanyak 26 orang (39,4%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju lebih besar yaitu sebanyak 34 orang (51,5%), 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.
4. Jawaban responden tentang selama ini saya sudah bekerja sesuai dengan job deskripsinya, sebanyak 26 orang (39,4%) menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju lebih besar yaitu 35 orang (53,0%) dan 5 orang (7,6%) menjawab kurang setuju.
5. Jawaban responden tentang perusahaan selama ini benar-benar menerapkan peraturan yang berlaku bagi semua karyawannya, sebanyak 33 orang (50,0%) menjawab sangat setuju, 26 orang (39,4%) menjawab setuju, 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju dan 4 orang (6,1%) menjawab tidak setuju.
6. Jawaban responden mengenai selama ini saya puas dengan gaji/upah yang diterima, sebanyak 20 orang (30,3%) menjawab sangat setuju, 39 orang (59,1%) menjawab setuju, 5 orang (7,6%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.
7. Jawaban responden tentang gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan posisi pekerjaan saya, sebanyak 23 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, 34 orang (51,5%) menjawab setuju dan 8 orang (12,1%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.

8. Jawaban responden tentang dengan gaji yang diterima mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, sebanyak 19 orang (28,8%) menjawab sangat setuju, 42 orang (63,6%) menjawab setuju, 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
9. Jawaban responden tentang perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, sebanyak 16 orang (24,2%) menjawab sangat setuju, 39 orang (59,1%) menjawab setuju, 10 orang (15,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
10. Jawaban responden tentang jika ada karyawan yang berprestasi maka perusahaan memberikan peluang untuk jabatan yang lebih tinggi, sebanyak 29 orang (43,9%) menjawab sangat setuju, 33 orang (50,0%) menjawab setuju dan 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju.
11. Jawaban responden tentang hubungan dengan sesama karyawan baik sistem pengawasan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan selama ini baik dan telah sesuai, sebanyak 25 orang (37,9%) menjawab sangat setuju, 30 orang (45,5%) menjawab setuju, 11 orang (16,7%) menjawab kurang setuju.
12. Jawaban responden tentang hubungan antara bawahan dan atasan selama ini sudah baik yaitu, sebanyak 19 orang (28,8%) menjawab sangat setuju, 43 orang (65,2%) menjawab setuju, 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
13. Jawaban responden tentang di tempat bekerja selama ini jarang terjadi konflik, sebanyak 24 orang (36,4%) menjawab sangat setuju, 40 orang (60,6%) menjawab setuju, 1 orang (1,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.

4. Hasil Analisis Data

a. Regresi Berganda

Dalam pembahasan ini, penulis menggunakan analisis statistic asosiatif untuk melihat besarnya pengaruh dan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sehingga dapat diinterpretasikan ke dalam model persamaan. Adapun alat uji statistik yang digunakan adalah Uji Regresi Berganda, uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program *Statistik Program For Social Science* (SPSS) versi 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV.7
Regresi Berganda
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS versi 16.00 diperoleh :

$$a = 3,227$$

$$b_1 = 0,025$$

$$b_2 = 0,620$$

Jadi persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor (lingkungan kerja dan budaya organisasi) adalah :

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

Hubungan positif antara lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) ini juga dapat dilihat dari besarnya intersep yang diperoleh dari hasil perhitungan yang digunakan alat bantu SPSS 16.0 besarnya konstanta $\alpha = 3,227$

dan $bx_1 = 0,025$ dan $bx_2 = 0,620$. Dari besarnya nilai α dan bx_1 tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

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

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

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana lingkungan kerja (X_1) meningkat 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,025 dari setiap tingkatan 1 satuan lingkungan kerja.

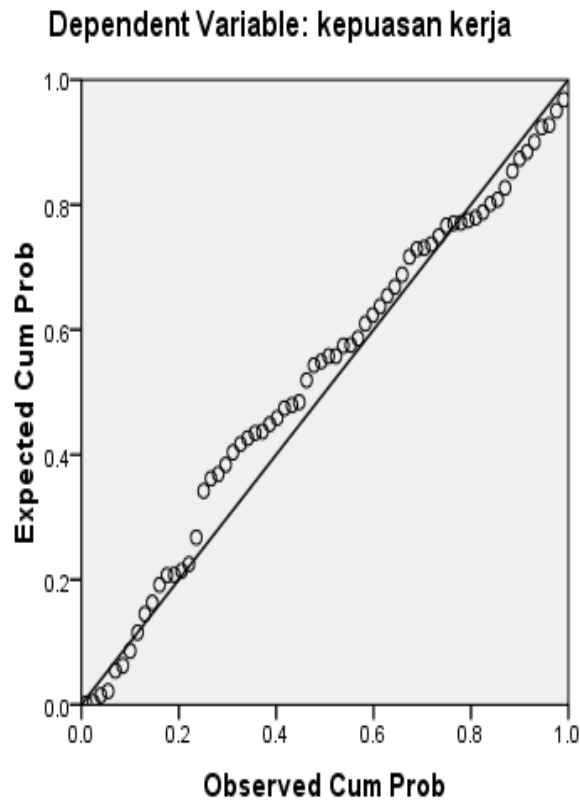
Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana budaya organisasi (X_2) meningkat 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,620 dari setiap tingkatan 1 satuan budaya organisasi.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak mendekati normal dapat dilakukan dengan uji PP plot standardized residual. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Gambar IV.1 mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar di atas distribusinya mengikuti garis diagonal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan)

antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Gejala multikolinearitas terjadi apabila nilai *tolerance* 0,770 atau VIF 1,29. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.227	3.976		
	Lingkungan Kerja	.025	.093	.770	1.298
	Budaya Organisasi	.620	.046	.770	1.298

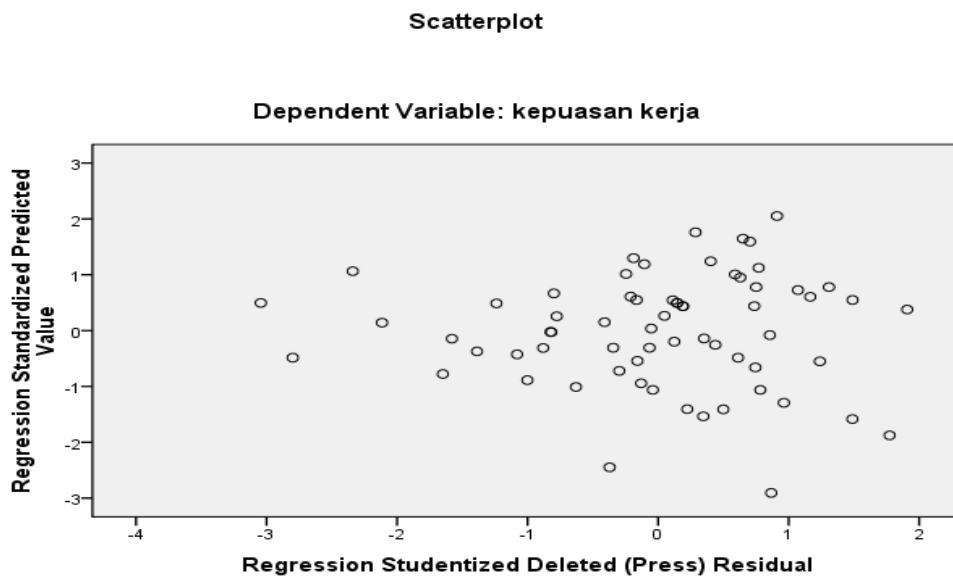
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas kedua variabel independen yakni X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Varian Inflasi Factor* / VIF).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain nilainya tetap atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis grafik. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati *scatterplot*, jika *scatterplot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.



Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan gambar IV.2 diatas tampilan pada *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebarkan secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji t

Uji t yaitu untuk mengetahui signifikan atau tidaknya X dan Y. Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan computer program *Statis Package for Social Sciences*

(SPSS 16.0). pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$). Adapun pengujiannya sebagai berikut.

Tabel IV.9
Uji t

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai t_{tabel} untuk $n = 66$ yaitu 2,000, dan derajat keabsahan (dk) = $n - k = 66 - 2 = 64$. Dimana nilai n adalah jumlah sampel dan K merupakan variabel bebas dan terikat.

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial (individual) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja, dari pengelolaan data SPSS versi 16.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = 0,271$$

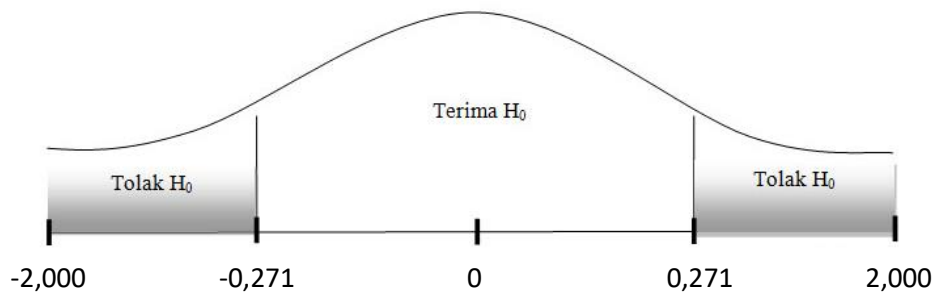
$$t_{\text{tabel}} = 2,000$$

Dari kriteria pengambil keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -2,000 < t_{\text{hitung}} < 2,000$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. t_{\text{hitung}} > 2,000$$

$$2. -t_{\text{hitung}} < 2,000$$



Gambar IV.3 : Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 0,217 sementara t_{tabel} sebesar 2,000 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,788 > 0,05$. Berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan.

2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah harga secara parsial (individu) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja, dari pengelolaan data SPSS versi 16.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = 13,484$$

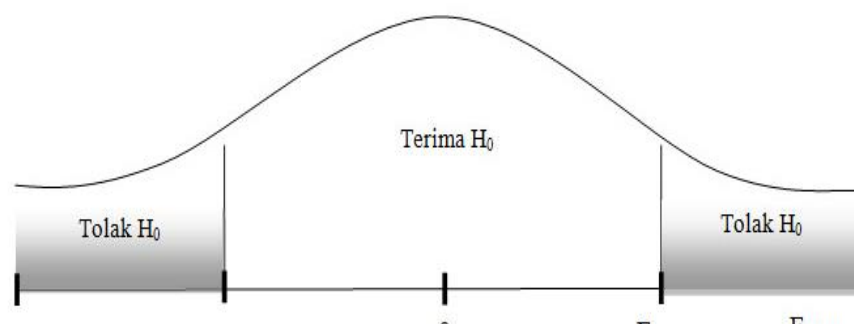
$$t_{\text{tabel}} = 2,000$$

Dari kriteria pengambil keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -2,000 < t_{\text{hitung}} < 2,000$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. t_{\text{hitung}} > 2,000$$

$$2. -t_{\text{hitung}} < 2,000$$



-13,484 -2,000 0 2,000 13,484

Gambar IV.4 : Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 13,484 sementara t_{tabel} sebesar 2,000 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti H_0 diterima (H_a ditolak), hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan.

d. Uji F (Uji Simultan)

Hasil pengolahan data dengan SPSS untuk mengetahui hubungan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.10
Uji F

ANOVA^b

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

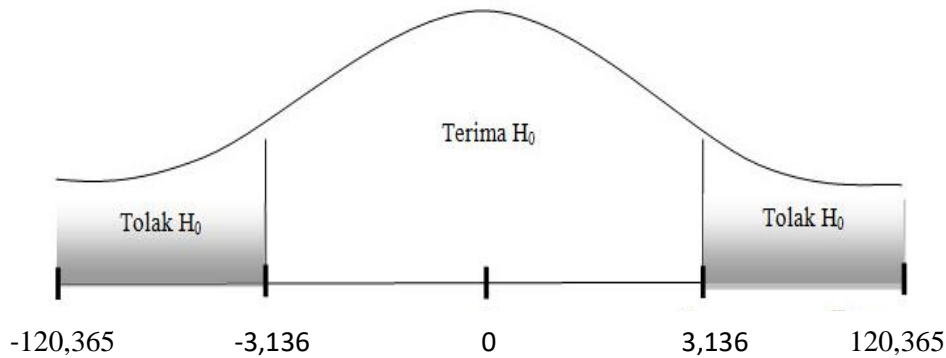
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai F_{tabel} untuk $n = 66$ yaitu 3,136 dan derajat keabsahannya (dk) = $n-k-1 = 66-2-1 = 63$. Dimana nilai n adalah jumlah sampel dan k merupakan variabel bebas dan terikat.

Kriteria Pengujian :

- a. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} < 3,136$ atau $-F_{hitung} > -3,136$
- b. Terima H_a apabila $F_{hitung} > 3,136$ atau $-F_{hitung} < -3,136$



Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel di atas terdapat nilai $F_{hitung} 120,365 > F_{tabel} 3,136$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan (H_a diterima), sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = n-k-1 = 63$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,136. Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh positif signifikan secara simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan.

e. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien *R Square* digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya.

**Tabel IV.11
Koefisien Determinasi**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.793	.786	1.86361

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.793	.786	1.86361

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel IV.11 hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan *R Square* sebesar 0,793 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 79,3%, menunjukkan sekitar 79,3% variabel Y (Kepuasan Kerja) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2), selebihnya sebesar 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan persetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Penjelasan masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan, hal ini dijelaskan juga berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan cahaya dari pantulan sinar matahari membuat responden tidak puas melakukan pekerjaan serta suara bising yang terdapat dilingkungan kerja membuat responden tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan pada PT.

Anugrah Boinda Lestari Medan dan sebagian besar responden menjawab sangat setuju. Artinya Lingkungan kerja yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan ternyata memberikan rasa yang kurang nyaman bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, dan ini memiliki peran yang sangat penting pada pengukuran yang menunjukkan ketidakpuasan kerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2013, hal. 10) lingkungan kerja dalam organisasi harus benar-benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan yang selanjutnya dapat mendorong semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih giat lagi dan akhirnya meningkatkan produksi. Suasana yang menyenangkan seperti lingkungan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang tenang dan keamanan dalam perusahaan akan menciptakan kepuasan dalam bekerja.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian Yunanda (2012) yang menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

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

yang diterapkan ternyata memiliki peran yang sangat penting terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins (2009, hal. 19) Menyatakan Budaya Organisasi mempengaruhi isi keunggulan bersaing organisasi, ketika faktor-faktor objektif dipersepsikan sama oleh seluruh karyawan sehingga akan membentuk budaya organisasi. Budaya yang dihasilkan nanti dapat budaya yang kuat dan budaya yang lemah, selanjutnya akan berdampak pada kinerja dan kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Soedjono (2005) menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan, hal ini berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan cahaya dari pantulan sinar matahari membuat responden tidak puas melakukan pekerjaan serta suara bising yang terdapat di lingkungan kerja membuat responden tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan.
2. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan, hal ini dijelaskan juga berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, berani mengambil tindakan yang berisiko, berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja untuk memajukan perusahaan, atasan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan diberikan secara adil kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan bagus pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan.
3. Ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, sehingga ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas tentang lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan, maka penulis memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut :

1. Hendaknya PT. Anugrah Boinda Lestari Medan lebih meningkatkan kenyamanan dan ketenangan pada lingkungan kerja yang ada agar dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.
2. Hendaknya budaya kerja yang sudah diterapkan dengan baik pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan lebih ditingkatkan lagi agar semakin meningkatkan rasa kekeluargaan dan keselarasan dalam bekerja sehingga dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.
3. Mengingat perkembangan kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi perkembangan perusahaan, maka hendaknya dapat diterapkan lebih baik lagi seluruh faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mendukung kemajuan perusahaan di masa mendatang.

.

DAFTAR PUSTAKA

- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, Cetakan Pertama, Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Maryati (2014), *Manajemen Perkantoran Efektif*, Edisi Kedua, Cetakan 1, Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Munandar, Ashar Sunyoto (2014), *Psikologi dan Organisasi*, Jakarta : UI-Press
- Mega Arum Yunanda (2012) “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perum Jasa Tirta 1 Malang Bagian Labotarium Kualitas Air*”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya. Vol 5 No 1, Juni 2012
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah (2013), *Penelitian Ilmu Manajemen*, Edisi 1, Jakarta : Prenada Media Group.
- Parimita, Widia Dan Hadi, Wendi (2013) “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi*”. Jurnal Riset Manajemen Sains, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Jakarta. Vol. 4 No 2, 2013.
- Robbins, Stephen (2009), *Manajemen*, Edisi kesepuluh Jilid 1, Jakarta : Erlangga
- Sunyoto, Danang (2013), *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Perilaku Organisasional*, Jakarta : CAPS (Center For Axademic Publishing Service).
- _____ (2015), *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS (Center For Axademic Publishing Service).
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, CV. Alfabeta.
- Soedjono, (2005) “*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*”. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra. Vol 7 No 1, Maret 2005.
- Sutrisno, Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- _____ (2011), *Budaya Organisasi*, Cetakan kedua, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti, (2009), *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju
- Simanjuntak, Payaman J (2011), *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Edisi 3, Jakarta, Universitas Indonesia.
- Tika, Pabundu (2010), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ketiga, Jakarta : PT. Bumi Aksara .
- Usman, Husaini (2010), *Manajemen*, Edisi ke 3, Jakarta Timur : PT. Bumi Aksara
- Wirawan (2008), *Budaya dan Iklim Organisasi*, Cetakan kedua, Jakarta : Salemba Empat.
- Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan : Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.