

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.
SARANA AGRO NUSANTARA (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh

Nama : FITRI ARDIANTI
NPM : 1305160891
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

FITRI ARDIANTI. NPM. 1305160891 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan. Skripsi 2017. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) didirikan pada tanggal 20 September 1927 oleh Pemerintah Belanda yang merupakan *Bulking Station* dari produksi minyak sawit perkebunan yang berada di Sumatera Utara dan Aceh dengan nama *NV.Deli Tank Bedriff*. Kemudian pada tanggal 30 Mei 1962 nama perseroan diganti menjadi *The Deli Tank Installation*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan, mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan, dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara dua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Pendekatan asosiatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaysa Oorganisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), budaya organisasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), serta lingkungan kerja non fisik (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya panjatkan puji syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan”**.

Adapun maksud penulisan ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat ujian akhir dan sekaligus persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama menyusun skripsi, penulis telah banyak menerima bantuan dan dukungan baik moril maupun materiil dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian laporan skripsi ini. Karena itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

1. Kepada Kedua Orang Tua Saya yang telah memberikan kasih sayang, nasehat, motivasi serta dukungan dan do'a restu kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak, Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi dan Pembimbing Akademik Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Rini Astuti, SE, MM selaku dosen pembimbing Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Staf Pengajar dan Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Pimpinan dan Staf PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan yang telah menerima izin riset kepada penulis.
10. Kakak dan abang serta keponakan yang selalu memberi dukungan dan suport.
11. Teman-teman seperjuangan yang selalu ada buat menemani dan memberi semangat Sastri Novianti, Eva Rahmawati

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan yang dibuat baik sengaja maupun tidak sengaja, dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan, kemampuan, dan wawasan serta pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu penulis mohon maaf atas segala kekurangan tersebut tidak menutup diri untuk terhadap segala saran dan kritik

serta masukan yang bersifat konstruktif bagi diri penulis. Penulis mengharapkan, semoga laporan magang ini memberikan manfaat bagi pembaca secara umum dan secara khusus bagi penulis. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Medan, Oktober 2017
Penulis

FITRI ARDIANTI
1305160891

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kepuasan Kerja	8
a. Pengertian Kepuasan Kerja	8
b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	9
c. Manfaat Kepuasan Kerja.....	10
d. Teori Kepuasan Kerja	11
e. Indikator Kepuasan Kerja	14
2. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	17
a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik.....	17
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik	18
c. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja Non Fisik	19
d. Jenis-jenis Lingkungan Kerja Non Fisik.....	20
e. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	22
3. Budaya Organisasi	22
a. Pengertian Budaya Organisasi	22
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi ...	24
c. Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi	25
d. Teori Budaya Organisasi.....	26
e. Indikator Budaya Organisasi.....	27
B. Kerangka Konseptual	31
1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja Karyawan	31
2. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan	32
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya	

Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan	33
C. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Definisi Operasional.....	35
1. Kepuasan Kerja (Y).....	35
2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1).....	36
3. Budaya Organisasi X_2	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian	37
D. Populasi dan Sampel	38
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis Data	43
1. Metode Regresi Linier Berganda	43
2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)	45
3. Uji Simultan (Uji F)	46
4. Koefisien Determinasi.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Penelitian	48
1. Deskriptif Hasil Penelitian	48
2. Hasil Analisis Data.....	62
B. Pembahasan	69
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	69
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	69
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel III.1	Indikator Kepuasan Kerja	36
Tabel III.2	Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	36
Tabel III.3	Indikator Budaya Organisasi.....	37
Tabel III.4	Jadwal Penelitian	38
Tabel III.5	Jumlah Populasi	39
Tabel III.6	Skala Pengukuran Likert.....	40
Tabel III.7	Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1).....	41
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X_2)	41
Tabel III.9	Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan(Y).....	41
Tabel III.10	Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	42
Tabel IV.1	Skala Likert	48
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel IV.5	Skor Kuesioner untuk Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	52
Tabel IV.6	Skor Kuesioner untuk Variabel Budaya Organisasi	55
Tabel IV.7	Skor Kuesioner untuk Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel IV.8	Koefisien Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel IV.10	Uji t (Parsial)	66
Tabel IV.11	Uji F (Simultan)	67
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi (R^2).....	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja	32
Gambar II.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja	32
Gambar II.3 Paradigma Penelitian	33
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	46
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	47
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	64
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas	66

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. 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.

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 didalam 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 diterima, kondisi keselamatan, dan kesehatan karir, hubungan sosial di dalam situasi kerja, pengakuan terhadap keberadaannya, nilai instrumetal dan pekerjaan tersebut bagi aspek kehidupan yang lain, bagi individu serta peran sosial kelompok kerja tersebut bagi masyarakat (Sutrisno,2011 hal.80).

Salah satunya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja non fisik, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan

baik, maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan juga ikut merasa nyaman dalam bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan. Robbins dalam Fatonah dan Utami (2013,hal.2) bahwa karyawan akan bekerja secara semaksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada..

Menurut Mangkunegara dalam Dhermawan (2012,hal.174) lingkungan kerja non fisik meliputi uraian jabatan yang jelas,otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis,iklim kerja yang dinamis,pejuang karir, dan fasilitas kerja yang memadai.Jika itu semua dapat terjalin dengan baik kepuasan bekerja karyawan juga meningkat.

Selain lingkungan kerja non-fisik, budaya organisasi juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan didalam sebuah organisasi budaya organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik 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. (Munandar, 2014,hal.10)

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.

Menurut oleh Herianus Peoni (2014) “menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.” Pada dasarnya budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola darii asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan karyawan tersebut.

PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan yang 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, coklat, kopi dan tembakau serta pelayanan jasa ekspedisi pengurusan dokumen ekspor impor.

Fenomena yang terjadi diperusahaan yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja non fisik yang tidak mendukung kenyamanan kerja. Pertama, prosedur kerja dalam perusahaan yang tidak stabil baik menyebabkan situasi kerja yang tidak aman dalam bekerja. Kedua, sistem penghargaan diperusahaan tersebut

masih belum terlaksana dengan baik. Ketiga, hubungan dan kerja sama antar karyawan yang belum harmonis sehingga memicu terjadinya konflik antar karyawan. Keempat, para karyawan kurang menjalin komunikasi yang akrab dengan sesama karena terfokus untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan/instansi tanpa berusaha mengenal lebih dekat karyawan lain agar memudahkan pekerjaan mereka. Sedangkan yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu kurangnya semangat dalam bekerja ketika atasan tidak memberikan contoh yang benar dalam membangun budaya yang tepat, maka karyawan juga akan meniru kebiasaan tersebut. Misalnya atasan selalu terlambat datang dan terlihat tidak bersemangat saat datang ketempat kerja. Hal tersebut tidak dapat dipungkiri akan berimbas pada semangat kerja karyawan juga menurun akibatnya, karyawan kurang produktif sehingga kualitas pekerjaan mereka sangat buruk. Sedangkan masalah kepuasan kerja, karyawan sering mengeluhkan tentang kondisi lingkungan kerja non-fisik didalam perusahaan yang sangat buruk dalam melakukan pekerjaan dan juga budaya organisasi yang kurang baik diperusahaan sehingga dapat menurunkan kinerja bagi karyawan.

Dari serangkaian fenomena diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi serta kepuasan kerja karyawan yang ada di dalam perusahaan. Maka dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang timbul antara lain :

1. Lingkungan kerja non fisik tidak terjalin dengan baik dan hubungan rekan kerja yang kurang baik membuat suasana kerja menjadi kurang harmonis sehingga memicu terjadinya konflik antar karyawan.
2. Kurangnya semangat dalam bekerja ketika atasan tidak memberikan contoh yang benar dalam membangun budaya yang tepat.
3. Menurunnya kinerja karyawan disebabkan karyawan tidak puas dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah jelas maka perlu adanya batasan masalah, hal ini bertujuan untuk menjaga agar permasalahan yang diteliti tidak terlepas dari pokok permasalahan yang ditentukan. Maka dalam penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup penelitian mengenai lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ka dan hubungan ryawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Mengacu kepada latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan?
- b. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan?
- c. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan.
- b. Mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan.
- c. Mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

- a. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga ditujukan kepada penulis sebagai bahan pelatihan dan pengetahuan kepada peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan

budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan sebuah masukan bagi PT Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan mengenai kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi didalam perusahaan sehingga dapat berguna untuk meningkat kepuasan kerja karyawan.

c. Manfaat Teoritis

Penelitian ini ditujukan kepada pembaca untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan kepada peneliti mendatang yaitu sebagai sumber referensi dalam penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu, akan memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup para karyawan. Bagi perusahaan akan meningkatkan loyalitas bekerja terhadap perusahaan juga sikap dan tingkah laku karyawan yang menunjukkan kemajuan dalam bekerja sehingga tercipta hasil yang sebenarnya. Bagi masyarakat akan menciptakan kepuasan karyawan yang maksimal dari suatu perusahaan yang nantinya akan meningkatkan nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Menurut Bangun (2012 hal.327) “menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan”.

Menurut Umar (2008 hal.213) Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya

Menurut Gordon (2012 Hal. 312-337):

Menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa

kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2005 hal.203) adalah sebagai berikut:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Sutrisno (2014 hal.79) ada empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Kedudukan umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

- 2) Pangkat pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.
- 3) Jaminan finansial dan sosial Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 4) Mutu pengawasan hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

c. Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah untuk mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan karyawan akan senang melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah atau bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan mengakibatkan turunnya kepuasan kinerja karyawan dan sebaliknya. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti yang penting, baik bagi karyawan maupun perusahaan terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja.

Jika perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak sekali manfaat. Menurut Nitisemito (2002 hal.150) manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan

- 2) Kerusakan akan dapat dikurangi
- 3) Absensi dapat diperkecil
- 4) Perpindahan karyawan dapat diperkecil
- 5) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan
- 6) Ongkos perunit dapat diperkecil.

d. Teori Kepuasan Kerja

Terjadinya kepuasan kerja maupun ketidakpuasan kerja karyawan dapat dipahami dengan beberapa teori tentang kepuasan kerja. Berikut teori-teori yang membahas tentang kepuasan kerja:

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 117) terdapat enam teori mengenai kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Teori Keseimbangan
- 2) Teori Perbedaan atau *Dicrepancy Theory*
- 3) Teori Pemenuhan Kebutuhan atau *Need Fulfillment Theory*
- 4) Teori Pandangan Kelompok atau *Social Reference Group Theory*
- 5) Teori Dua Faktor
- 6) Teori Penghargaan

Dari uraian diatas, dapat dijelaskan mengenai teori-teori kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Teori Keseimbangan

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

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

2) Teori Perbedaan atau Dcrepancy Theory

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

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

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

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

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

5) Teori Dua Faktor

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

6) Teori Pengharapan

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

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

e. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2008 hal. 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah:

- 1) Menyenangi pekerjaannya
- 2) Mencintai pekerjaannya
- 3) Moral kerja
- 4) Kedisiplinan
- 5) Prestasi kerja

Berikut ini adalah penjelasan mengenai indikator tentang kepuasan kerja karyawan :

- 1) Menyenangi pekerjaannya. Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
- 2) Mencintai pekerjaannya. Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

- 3) Moral Kerja. Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.
- 4) Kedisiplinan. Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
- 5) Prestasi kerja. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

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

- 1) Kerja
- 2) Supervisor
- 3) Upah
- 4) Promosi
- 5) *Co-worker* (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) Suverpisor

Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral dapat meningkatkan kepuasan kerja. Misalnya dengan memberi karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, memberi pengarahan dan bantuan pada karyawan dan berkomunikasi dengan karyawan.

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, dll. 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-worker* (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 Non Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan yang terjadi dan berkaitan langsung dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Semangat karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan sesama karyawan dan pimpinan yang tercipta dengan baik maka membuat karyawan merasa nyaman berada pada lingkungan kerjanya, sehingga dengan begitu semangat kerja akan meningkat dan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

Menurut Sedarmayanti (dalam Danuarta, 2012:25) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Nitisemito (dalam Danuarta, 2012.183) menjelaskan bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Menurut Duane et al (dalam Mangkunegara dan prabu, 2011.105) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan dan tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Lingkungan kerja non fisik ini juga dapat dirasakan oleh para karyawan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan , maupun atasan dengan bawahan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut sedarmayanti (2011 hal.27) adalah sebagai berikut :

1) Struktur kerja

Dimana pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan struktur kerja dan organisasi yang dimiliki.

2) Tanggung jawab kerja

Dimana karyawan merasa bahwa pekerjaan memiliki tanggung jawab,serta mereka bertanggung jawab atas yang dilakukan.

3) Perhatian dan dukungan pemimpin

Dimana karyawan merasakan bahwa pimpinan atau atasan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

4) Kerja sama antar kelompok

Dimana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara kelompok yang ada.

5) Kelancaran komunikasi

Dimana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan mereka

c. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Prawirosentono (2012 hal.109) tujuan dan manfaat dari lingkungan kerja non fisik yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
- 2) Megoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

d. Jenis-jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Adapun jenis-jenis lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009 hal.269) menyatakan bahwa ada 3 jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik yaitu:

1) Perasaan aman karyawan

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut :

- a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c) Rasa aman dari bentuk intimidasi tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

2) Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Menurut pendapat Wursanto (2009) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- a) Kunjungan atau silaturahmi kerumah karyawan oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan karyawan dalam berbagai masalah yang dihadapi karyawan.
- c) Membela kepentingan karyawan selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti *open house*, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya. Loyalitas yang bersifat horizontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horizontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama karyawan, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lain.

3) Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

e. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009 hal.270) lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beliau berpendapat bahwa ada beberapa indikator penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik diantaranya:

- 1) Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- 2) Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- 3) Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam dinas maupun diluar dinas.
- 4) Hubungan berlangsung secara serasi ,lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- 5) Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap tiap orang di dalam suatu organisasi.

mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi menunjukkan agar seseorang dapat menggunakan budaya organisasi sebagai salah

satu alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, etos kerja, dan produktivitas.

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 disosialisasikan 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.

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 diperlukan 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.

Jadi budaya organisasi juga dapat disimpulkan penentu perubahan perilaku yang ada di dalam diri individu karyawan yang sangat diperlukan 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, detektif, dan produktif. Dengan demikian, secara konseptual dapat di kemukakan 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

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 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. Tujuan dan Manfaat Budaya organisasi

1. Tujuan Budaya organisasi

Robbins dan Judge dalam Juliansyah (2013 hal.154) mengemukakan tujuan budaya dalam suatu organisasi, yaitu:

- a) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri individu seorang.

- d) Budaya untuk meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- e) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

2. Manfaat Budaya organisasi

Menurut Ismail (2013 hal.15) manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang menikat orang dalam organisasi bersama-sama.
- b) Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong percampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.
- c) Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat memaksimalkan potensi stafnya dan memenangkan kompetisi

d. Teori Budaya Organisasi

Adapun teori budaya organisasi didalam perusahaan menurut Robbins (2008 hal.208) menyatakan untuk menilai kualitas budaya organisasi suatu organisasi dapat dilihat dari sepuluh faktor utama, yaitu:

Inisiatif individu yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.

- 1) Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauhmana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
- 2) Arah, yaitu sejauhmana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
- 3) Integrasi, yaitu tingkat sejauhmana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- 4) Dukungan Manajemen, yaitu tingkat sejauhmana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
- 5) Kontrol yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
- 6) Identitas yaitu tingkat sejauhmana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.

e. Indikator Budaya Organisasi

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.

Menurut Robbins dalam Tika (2010 hal. 10)

Terdapat beberapa indikator yang apabila dicampur dan dicocokkan akan menjadi budaya organisasi yaitu :

- 1) Inisiatif individual
- 2) Toleransi terhadap tindakan berisiko
- 3) Pengarahan
- 4) Integrasi
- 5) Dukungan manajemen
- 6) Kontrol
- 7) Identitas
- 8) Sistem imbalan
- 9) Toleransi terhadap konflik
- 10) Pola komunikasi.

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

- 1) Inisiatif individual yang dimaksud tingkat individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan.
- 2) Toleransi terhadap tindakan berisiko dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para karyawan untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi/perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.
- 3) Pengarahan pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum

dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi/perusahaan.

- 4) Integrasi 24 Integrasi di maksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.
- 5) Dukungan manajemen dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi/perusahaan.
- 6) Kontrol alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan peraturan atau norma norma yang berlaku dalam dalam suatu organisasi/perusahaan. Untuk itu di perlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai/karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan.
- 7) Identitas identitas dimana dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu organisasi/perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam 25 perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi/perusahaan.
- 8) Sistem imbalan sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya). Didasarkan atas prestasi

kerja karyawan, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan dapat mendorong karyawan suatu organisasi/perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

- 9) Toleransi terhadap konflik Sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi/perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan.
- 10) Pola komunikasi Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

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 kehal yang rinci atau detail
- 3) Orientasi hasil
- 4) Orientasi tim
- 5) Keagresifan

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 tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
- 5) Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing bukannya dari pada bekerja sama.

B. Kerangka Konseptual

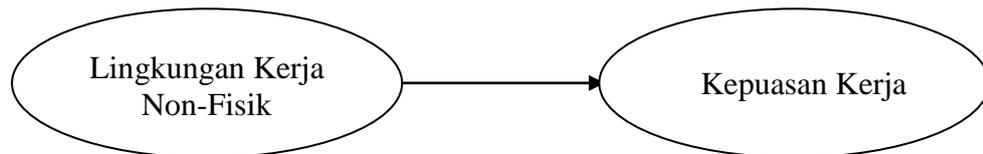
Berdasarkan uraian teoritis yang di kemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambar kerangka konseptual penelitian ini yaitu:

1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja non fisik adalah bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku karyawan dimana perilaku tersebut dipengaruhi oleh kebiasaan dan budaya organisasi.. Pada dasarnya lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang positif. Bila lingkungan kerja nyaman, karyawan merasa betah dalam bekerja.

Hal ini juga dijelaskan oleh Robby Alam Fath (2015) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja non fisik yang kondusif mampu memberikan dorongan, dan dukungan untuk mencapai kepuasan

kerja karyawan. Senada dengan itu, Mukti Wibowo (2014) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



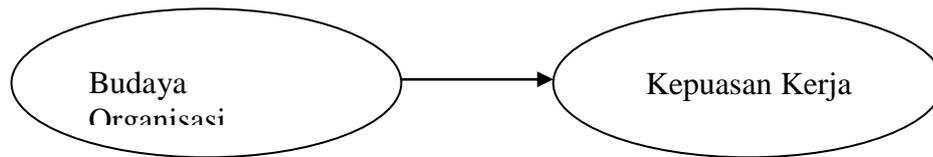
Gambar: II.1

Hubungan Lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar dari pada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain-lain.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza Amelia (2013) yang menyimpulkan bahwa variable budaya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu Rahayu (2017) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, karena saat budaya yang ada diperusahaan baik maka para karyawan akan merasa puas dan senang atas pekerjaannya. Dari uraian di atas tampak jelas bahwa budaya sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka budaya yang baik akan semakin meningkat kepuasan kerja.



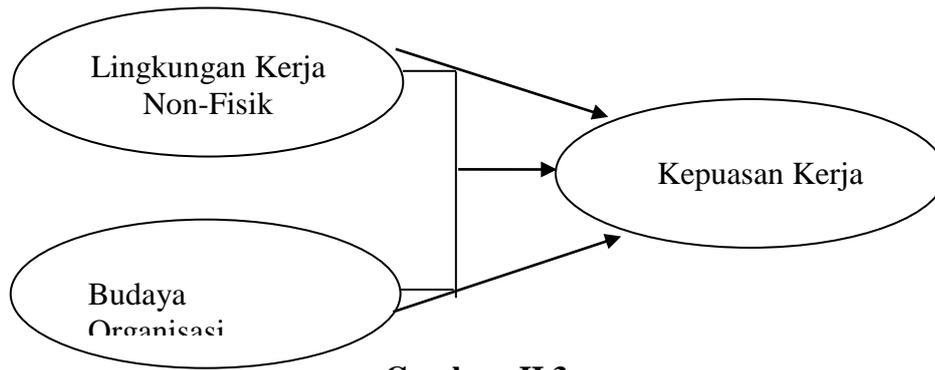
Gambar: II.2

Hubungan Budaya dengan Kepuasan Kerja

3. Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja

Keberadaan lingkungan kerja non fisik 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.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silaban dan Novriskha (2012), menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi karyawan terdapat korelasi atau hubungan yang positif. Senada dengan hal itu, Paramita dkk (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebab apabila kondisi lingkungan kerja kondusif dan nyaman serta budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa betah dan nyaman saat bekerja diperusahaan.



Gambar: II.3

Paradigma Penelitian

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

C. Hipotesis

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

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

- 1) Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan.
- 3) Lingkungan kerja non-fisik dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara dua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 90) mengemukakan bahwa penelitian asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Pendekatan asosiatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan.

B. Defenisi 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 diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Kerja
2	Supervisor
3	Upah
4	Promosi
5	<i>Co-workers</i> (Rekan kerja)

Sumber : Mangkunegara, (2013,hal.126)

2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja atau pun dengan bawahan. Adapun indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

Tabel III.2
Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Indikator
1	Pengawasan
2	Suasana kerja
3	Sistem pemberian imbalan
4	Hubungan berlangsung
5	Adil dan objektif

Sumber : Sedarmayanti (2009 hal.21)

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 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 lebih rinci
3	Orientasi hasil
4	Orientasi tim
5	Keagresifan

Sumber : Robbins & Coulter dalam Ardana(2009 hal.167)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Tempat Penelitian ini dilakukan pada PT. Sarana Agro Nu(Persero) Medan yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 24 A-B, Madras Hulu, Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20151, Indonesia.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai pada bulan Juni sampai dengan Oktober 2017. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel III.4

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Juni 2017				Juli 2017				Agustus 2017				September 2017				Oktober 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																		
2	Pra Riset			■	■																
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
4	Seminar Proposal													■	■	■	■	■	■	■	■
5	Bimbingan skripsi																	■	■	■	■
6	Pengesahan Skripsi																	■	■	■	■
7	Sidang Meja hijau																	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

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

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah generalisasi yaitu terdiri atas kelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi juga merupakan keseluruhan elemen-elemen berkaitan dengan apa yang peneliti harapkan dalam mengambil beberapa kesimpulan (Ikhsan, 2014 hal.105). Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.

Sarana Agro Nusantara Medan yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 24 A-B yaitu sebanyak 41 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel III.5
Jumlah Populasi

No	Bagian Departemen	Populasi
1	Bagian Keuangan	9 orang
2	Bagian Sekretariat	12 orang
3	Bagian Operasi teknik	7 orang
4	Bagian Sistem Pengendalian Intern	9 orang
5	Bagian Keamanan	4 orang
JUMLAH		41 orang

2. Sampel penelitian

Sampel merupakan bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut (Ikhsan, 2014 hal.106). Dalam penelitian ini tehnik pengambilan sampling yang digunakan adalah tehnik nonprobability sampling yaitu sampling jenuh. sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012 hal.85). Penulis mengambil sampel seluruh karyawan di PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 24 A-B yang berjumlah 41 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (angket)

Daftar pernyataan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori:

Tabel III.6

Skala Pengukuran Likert

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

Sumber: Sugiyono (2012 hal. 133)

2. Wawancara (*interview*)

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan.

3. Studi dokumentasi

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

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

a. Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai

alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $<$ α 0,05). Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden

Tabel III.7

Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁)

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,877 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
2	0,792 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
3	0,847 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
4	0,773 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
5	0,794 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
6	0,619 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
7	0,826 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
8	0,883 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
9	0,794 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
10	0,846 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai koefisien korelasi positif dan nilai probabilitas $<$ 0,05 artinya semua butir item pernyataan pada variabel lingkungan kerja non fisik dikatakan valid.

Tabel III.8

Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X₂)

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,792 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,836 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,674 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,842 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,853 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,847 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,808 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,828 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,546 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,634 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan untuk variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien korelasi positif dan nilai probabilitas < 0,05 artinya semua butir item pernyataan pada variabel budaya organisasi dikatakan valid.

Tabel III.9

Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,713 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,819 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,771 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,799 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

5	0,904 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,888 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,886 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,898 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,826 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,814 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan nilai probabilitas < 0,05 artinya semua butir item pernyataan pada variabel kepuasan kerja karyawan dikatakan valid.

b. Realibilitas

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

Selanjutnya menurut Nunnally dalam Julian dan Irfan (2014 hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien realibilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Berikut hasil uji reabilitas yang yang dilakukan terhadap butir pernyataan dalam penelitian ini.

Tabel III.10

Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,784	0,06	Reliabel

2	Budaya Organisasi	0,777	0,06	Reliabel
3	Kepuasan Kerja Karyawan	0,782	0,06	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

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

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

Juliandi, dkk (2014, hal. 174)

Keterangan:

Y	=	Kepuasan kerja
β	=	Konstanta
β_1 dan β_2	=	Besaran Koefesien regresi dari masing-masing variabel
X_1	=	Lingkungan Kerja
X_2	=	Budaya Organisasi
e	=	Error

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

a. Uji Normalitas

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

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

b. Uji Multikolinearitas

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

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas terpercaya.

2. Uji Secara Parsial (Uji t)

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

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

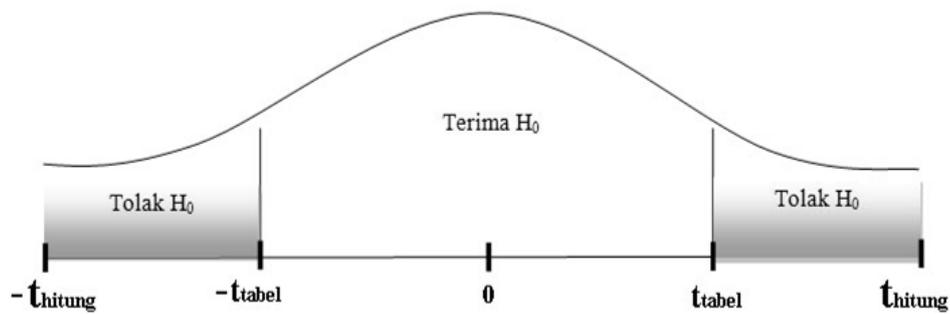
Sumber: Sugiyono (2012, hal. 250)

Keterangan:

- t = nilai t_{hitung}
 r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan
n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis

3. Uji Simultan (Uji F)

Kriteria Pengujian Hipotesis

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

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

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 261)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

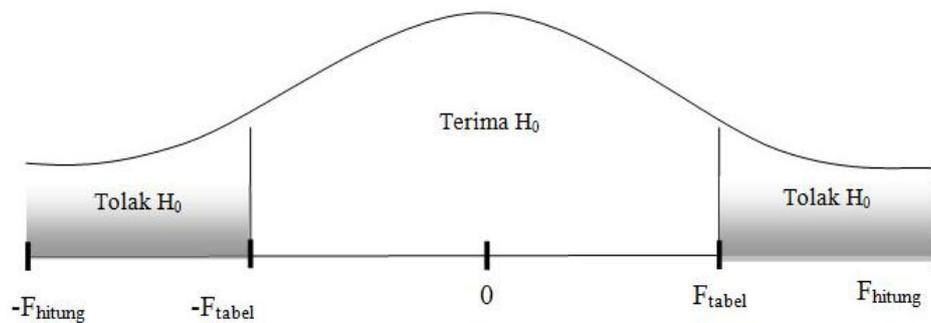
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Adapun pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan variabel kepuasan kerja

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan variabel kepuasan kerja.



Gambar III.4

Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

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

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

Sugiyono (2012, hal. 277)

Keterangan:

D =Determinasi

R^2 =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Hasil Penelitian

Data yang diolah dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), 10 pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kepuasan Pelanggan (Y). Kuesioner ini diberikan kepada 41 orang karyawan yang bekerja di PT. Agro Nusantara Medan yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan berganda dimana setiap item pernyataan disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dimana setiap jawaban yang diberikan responden akan diberi skor dengan menggunakan Skala Likert.

Tabel IV.1

Skala Likert

Jawaban	Skor atau Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Umar (2003 hal,93)

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi atas jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini akan dijelaskan melalui tabel berikut :

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	30	73.2	73.2	73.2
Wanita	11	26.8	26.8	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 73,2% responden dalam penelitian ini berjenis kelamin pria dengan jumlah sebanyak 30 orang dan 26,8% responden dalam penelitian ini berjenis kelamin wanita atau sebanyak 11 orang. berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria.

2) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini akan dijelaskan melalui tabel berikut :

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	5	12.2	12.2	12.2
	31-40	10	24.4	24.4	36.6
	41-50	11	26.8	26.8	63.4
	51-60	11	26.8	26.8	90.2
	=>60	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 5 orang (12,2%), usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang (24,4%), usia 41-50 tahun sebanyak 11 orang (26,8%), 51-60 tahun sebanyak 11 orang (26,8%), ≥ 60 tahun sebanyak 4 orang (9,8%). Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan atau responden terbanyak dalam penelitian ini adalah yang berusia antara 41-50 tahun dan 51-60 tahun dengan jumlah masing-masing 11 orang (26.8%).

3) Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini akan dijelaskan melalui tabel berikut :

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <=5	11	26.8	26.8	26.8
6-15	1	2.4	2.4	29.3
16-25	14	34.1	34.1	63.4
26-35	13	31.7	31.7	95.1
36-45	2	4.9	4.9	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan atau responden dalam penelitian ini yg bekerja ≤ 5 tahun sebanyak 11 orang (26,8%), 6-15 tahun sebanyak 1 orang (2,4%), 16-25 tahun sebanyak 14 orang (34,1%), 26-35 tahun sebanyak 13 orang (31,7%), 36-45 tahun sebanyak 2 orang (4,9%). Berdasarkan keterangan diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja sekitar 16-25 tahun yaitu sebanyak 14 orang (14%).

b. Analisis Variabel Penelitian

Berikut hasil analisis variabel dalam penelitian ini dpat dilihat melalui tavel berikut:

Tabel IV.5

Skor Kuesioner Untuk Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	39,0	24	58,5	1	2,4	0	0,0	0	0,0	41	100,0
2	16	39,0	24	58,5	1	2,4	0	0,0	0	0,0	41	100,0
3	18	43,9	21	51,2	1	2,4	1	2,4	0	0,0	41	100,0
4	11	26,8	25	61,0	2	4,9	2	4,9	1	2,4	41	100,0
5	18	43,9	22	53,7	1	2,4	0	0,0	0	0,0	41	100,0
6	19	46,3	21	51,2	1	2,4	0	0,0	0	0,0	41	100,0
7	12	29,3	27	65,9	1	2,4	1	2,4	0	0,0	41	100,0
8	9	22,0	29	70,7	2	4,9	1	2,4	0	0,0	41	100,0
9	17	41,5	21	51,2	2	4,9	1	2,4	0	0,0	41	100,0
10	17	41,5	23	56,1	1	2,4	0	0,0	0	0,0	41	100,0

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan tentang variabel Lingkungan kerja non fisik cukup bervariasi, berikut penjelasannya secara rinci mengenai tabel diatas:

- 1) Item 1, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (39%), yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (58,5%), dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,4%) Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 1 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 24 orang (58,5%) dari 41 orang responden.
- 2) Item 2, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (39%), yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (58,5%), dan yang menjawab

kurang setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 2 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 24 orang (58,5%) dari 41 orang responden.

- 3) Item 3, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (51,2%), yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (51,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,4%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 3 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 21 orang (51,2%) dari 41 orang responden.
- 4) Item 4, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (26,8%), yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (61%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (4,9%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (4,9%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 4 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 25 orang (61%) dari 41 orang responden.
- 5) Item 5, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (43,9%), yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (53,7%), dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 5 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 22 orang (53,7%) dari 41 orang responden.
- 6) Item 6, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (46,3%), yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (51,2%), dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Dari hasil data diatas

dapat dilihat untuk pernyataan item 6 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 21 orang (51,2%) dari 41 orang responden.

- 7) Item 7, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (29,3%), yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (65,9%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,4%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 7 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 27 orang (65,9%) dari 41 orang responden.
- 8) Item 8, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (22%), yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (70,7%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (4,9%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 8 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 29 orang (70,7%) dari 41 orang responden.
- 9) Item 9, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (41,5%), yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (51,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (4,9%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 9 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 21 orang (51,2%) dari 41 orang responden.
- 10) Item 10, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (41,5%), yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (56,1%), dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Dari hasil data diatas

dapat dilihat untuk pernyataan item 10 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 23 orang (56,1%) dari 41 orang responden.

Tabel IV.6
Skor Kuesioner Untuk Variabel Budaya Organisasi

Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	7,3	24	58,5	10	24,4	2	4,9	2	4,9	41	100,0
2	2	4,9	27	65,9	5	12,2	3	7,3	4	9,8	41	100,0
3	1	2,4	29	70,7	5	12,2	3	7,3	3	7,3	41	100,0
4	2	4,9	27	65,9	6	14,6	6	14,6	0	0,0	41	100,0
5	1	2,4	27	65,9	9	22,0	1	2,4	3	7,3	41	100,0
6	1	2,4	22	53,7	12	29,3	4	9,8	2	4,9	41	100,0
7	8	19,5	22	53,7	7	17,1	3	7,3	1	2,4	41	100,0
8	9	22,0	17	41,5	10	24,4	2	4,9	3	7,3	41	100,0
9	2	4,9	25	61,0	5	12,2	8	19,5	1	2,4	41	100,0
10	3	7,3	21	51,2	9	22,0	7	17,1	1	2,4	41	100,0

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan tentang variabel Budaya Organisasi cukup bervariasi, berikut penjelasannya secara rinci mengenai tabel diatas:

- 1) Item 1, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (7,3%), yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (58,5%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang (24,4%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (4,9%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,9%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 1

mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 24 orang (58,5%) dari 41 orang responden.

- 2) Item 2, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (4,9%), yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (65,9%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (12,2%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (7,3%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (9,8%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 2 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 27 orang (65,9%) dari 41 orang responden.
- 3) Item 3, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2,4%), yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (70,7%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (12,2%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (7,3%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (7,3%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 3 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 29 orang (70,7%) dari 41 orang responden.
- 4) Item 4, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (4,9%), yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (65,9%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang (14,6%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang (14,6%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 4 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 27 orang (65,9%) dari 41 orang responden.
- 5) Item 5, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2,4%), yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (65,9%), yang menjawab kurang

setuju sebanyak 9 orang (22,0%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (7,3%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 5 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 27 orang (65,9%) dari 41 orang responden.

6) Item 6, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2,4%), yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (53,7%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (29,3%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (9,8%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,9%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 6 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 22 orang (53,7%) dari 41 orang responden.

7) Item 7, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (19,5%), yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (53,7%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang (17,1%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (7,3%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 7 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 22 orang (53,7%) dari 41 orang responden.

8) Item 8, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (22%), yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (41,5%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang (24,4%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (4,9%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (7,3%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 8

mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 17 orang (41,5%) dari 41 orang responden.

9) Item 9, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (4,9%), yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (61%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (12,2%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (19,5%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 9 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 25 orang (61%) dari 41 orang responden.

10) Item 10, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (7,3%), yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (51,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang (22%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang (17,1%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 10 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 21 orang (51,2%) dari 41 orang responden.

Tabel IV.7

Skor Kuesioner Untuk Variabel Kepuasan Kerja

Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	14,6	28	68,3	6	14,6	1	2,4	0	0,0	41	100,0
2	5	12,2	29	70,7	6	14,6	1	2,4	0	0,0	41	100,0
3	5	12,2	21	51,2	12	29,3	3	7,3	0	0,0	41	100,0
4	6	14,6	25	61,0	7	17,1	1	2,4	2	4,9	41	100,0
5	9	22,0	24	58,5	5	12,2	3	7,3	0	0,0	41	100,0
6	7	17,1	23	56,1	7	17,1	4	9,8	0	0,0	41	100,0
7	1	2,4	27	65,9	9	22,0	3	7,3	1	2,4	41	100,0
8	4	9,8	23	56,1	8	19,5	4	9,8	2	4,9	41	100,0
9	5	12,2	28	68,3	8	19,5	0	0,0	0	0,0	41	100,0
10	10	24,4	21	51,2	8	19,5	0	0,0	0	0,0	41	100,0

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan tentang variabel Kepuasan Kerja Karyawan cukup bervariasi, berikut penjelasannya secara rinci mengenai tabel diatas:

- 1) Item 1, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (14,6%), yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (68,3%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang (14,6%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 1 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 28 orang (68,3%) dari 41 orang responden.
- 2) Item 2, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (12,2%), yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (70,7%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang (14,6%), dan yang menjawab

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 2 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 29 orang (70,7%) dari 41 orang responden.

- 3) Item 3, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (12,2%), yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (51,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (29,3%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (7,3%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 3 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 21 orang (51,2%) dari 41 orang responden.
- 4) Item 4, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (14,6%), yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (61%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang (17,1%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,9%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 4 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 25 orang (61%) dari 41 orang responden.
- 5) Item 5, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (22%), yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (58,5%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (12,2%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (7,3%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 5 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 24 orang (58,5%) dari 41 orang responden.
- 6) Item 6, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (17,1%), yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (56,1%), yang

menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang (17,1%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (9,8%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 6 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 23 orang (56,1%) dari 41 orang responden.

- 7) Item 7, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2,4%), yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (65,9%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang (22%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (7,3%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 7 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 27 orang (65,9%) dari 41 orang responden.
- 8) Item 8, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (9,8%), yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (56,1%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang (19,5%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (9,8%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,9%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 8 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 23 orang (56,1%) dari 41 orang responden.
- 9) Item 9, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (12,2%), yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (68,3%), dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang (19,5%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 9 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 28 orang (68,3%) dari 41 orang responden.
- 10) Item 10, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang

(24,4%), yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (51,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang (22%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Dari hasil data diatas dapat dilihat untuk pernyataan item 10 mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 21 orang (51,2%) dari 41 orang responden.

2. Hasil Analisis Data

a. Metode Regresi Linier Berganda

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

$$Y = \beta + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

Tabel IV.8
Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.725	3.616		.201	.842
Lingkungan_Kerja	.375	.117	.396	3.192	.003
Budaya_Organisasi	.545	.125	.540	4.349	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,725 + 0,375X_1 + 0,545X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diambil kesimpulan :

- a) Koefisien $Y = 0,725$ menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi tidak mengalami perubahan (bernilai nol) maka tingkat kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,725 atau 72,5%.
- b) Koefisien $X_1 = 0,375$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan searah terhadap kepuasan kerja karyawan, atau dapat dikatakan apabila variabel lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan menalami kenaikan sebesar 0,375 atau 37,5%.
- c) Koefisien $X_2 = 0,545$ menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan searah terhadap kepuasan kerja karyawan, atau dapat dikatakan apabila variabel budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,545 atau 54,5%.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

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

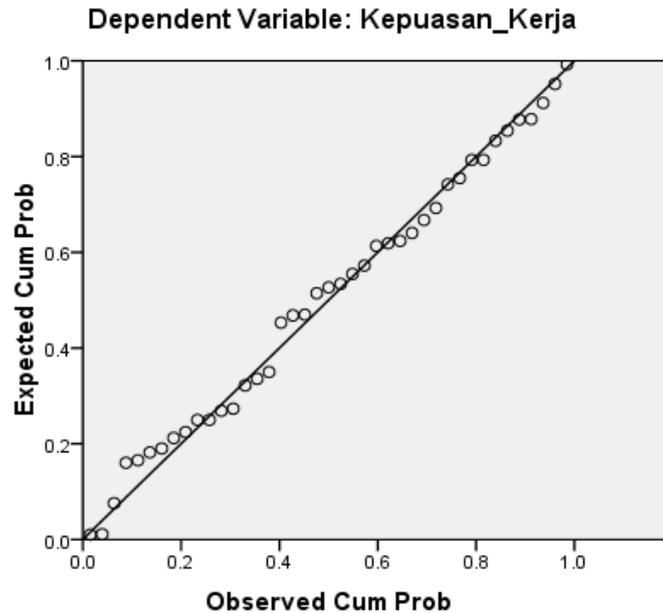
Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi

asumsi normalitas. Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini :

Gambar IV.1

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau memenuhi kriteria uji normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

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

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan_Kerja	.829	1.207
Budaya_Organisasi	.829	1.207

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

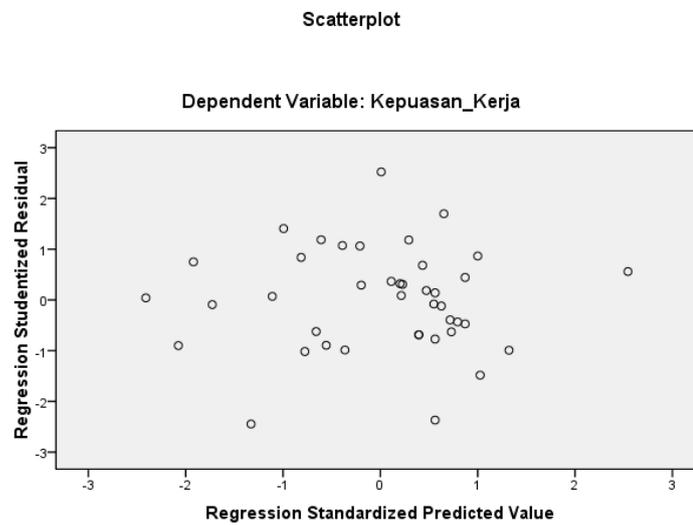
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tiap-tiap variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Maka dappat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

3) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Berikut hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

Gambar IV.2

Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut

Tabel IV.10

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.725	3.616		.201	.842
Lingkungan_Kerja	.375	.117	.396	3.192	.003
Budaya_Organisasi	.545	.125	.540	4.349	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai t_{tabel} sebesar 3,192 jika dibandingkan dengan t_{hitung} dengan df sebesar 37 (n-k-1 atau 41-3-1) yaitu sebesar 1,6870. Maka terlihat bahwa $3,192 > 1,6870$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti **H1 Diterima**. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, dari tabel diatas juga dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{tabel} sebesar 4,349 jika dibandingkan dengan t_{hitung} dengan df sebesar 37 (n-k-1 atau 41-3-1) yaitu sebesar 1,6870. Maka terlihat bahwa $4,349 > 1,6870$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti **H2 Diterima**. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 0,369 atau 36,9%.

d. Uji Simultan (Uji F)

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

Tabel IV.11
Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1237.793	2	618.896	71.327	.000 ^a
	Residual	329.719	38	8.677		
	Total	1567.512	40			

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 71,327 sedangkan nilai F_{tabel} dengan jumlah df 39 (n-k atau 41-2) adalah sebesar 3,24. Maka dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $71,327 > 3,24$ yang berarti **H3 Diterima**. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan variabel lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi dalam menjelaskan variabel

kepuasan kerja karyawan. Koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *r square* dan lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.779	2.94565

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa besar kemampuan variabel lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,790 atau 79,0%, sedangkan sisanya sebesar 21,0% dijelaskan oleh variabel yang tidak ada dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa hasil yang diperoleh memiliki perbedaan dengan hipotesis awal yang ditetapkan. Untuk lebih rinci, berikut penjelasan mengenai hasil analisis dan pengujian dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji t yang dilakukan dapat dilihat bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki nilai t_{tabel} sebesar 3,192 jika dibandingkan dengan t_{hitung} dengan df

sebesar 37 (n-k-1 atau 41-3-1) yaitu sebesar 1,6870. Maka terlihat bahwa 3,192 > 1,6870 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil pengujian yang dilakukan Hendri (2012) dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Indriyanti (2010) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja itu akan selalu membawa pengaruh positif bagi kinerja perusahaan. Senada dengan itu, Wibowo dkk (2014) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebab apabila lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan dan membuat karyawan betah dalam bekerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji t yang dilakukan dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{tabel} sebesar 4,349 jika dibandingkan dengan t_{hitung} sebesar 1,6870. Maka terlihat bahwa 4,349 > 1,6870 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza Amelia (2013) yang menyimpulkan bahwa variabel budaya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu Rahayu (2017) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif

terhadap kepuasan kerja karyawan, karena saat budaya yang ada diperusahaan baik maka para karyawan akan merasa puas dan senang atas pekerjaannya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Dari hasil uji f yang telah dilakukan, terlihat bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi memiliki nilai F_{hitung} sebesar 71,327 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,24. Maka dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $71,327 > 3,24$ yang berarti lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Silaban dan Novriski (2012), yang menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja dan budaya organisasi karyawan terdapat korelasi atau hubungan yang positif. Selain itu, Paramita dkk (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebab apabila kondisi lingkungan kerja kondusif dan nyaman serta budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa betah dan nyaman saat bekerja diperusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila kualitas lingkungan kerja non fisik ditingkatkan maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja non fisik mengalami penurunan maka hal ini juga akan memberi dampak terhadap penurunan kepuasan kerja karyawan.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila budaya organisasi karyawan terus ditingkatkan maka hal ini akan memberi dampak yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan, begitu juga sebaliknya penurunan budaya organisasi perusahaan akan memberi dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji F, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya sebab ia merasa puas dengan pekerjaannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, ada beberapa saran yang dapat diuraikan, yaitu sebagai berikut:

1. Kepada PT. Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan

Berdasarkan kesimpulan diatas, ada beberapa saran yang dapat dipaparka, yaitu:

- a. Ada baiknya apabila kondisi lingkungan kerja non fisik terus ditingkatkan dari berbagai aspek seperti suasana lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat kerja yang tinggi, hubungan yang harmonis baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan, serta perlakuan yang adil untuk semua karyawan. Hal ini dikarenakan kontribusi positif yang dimiliki lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Budaya organisasi yang ada diperusahaan perlu untuk terus ditingkatkan sebab budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. peningkatan budaya organisasi ini dapat dimulai dari pemberian ransangan agar karyawan cenderung inovatif dan berani dalam mengambil resiko, seperti pemberian penghargaan agar karyawan dapat semakin puas dengan pekerjaannya.
- c. Kondisi lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi apabila dikelola dengan baik secara bersamaan akan memberi dampak yang baik bagi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui hal-hal kecil yang mampu mendorong karyawan untuk giat bekerja dan semakin mencintai pekerjaannya, seperti kegiatan bersama diluar

lingkungan kerja, maupun kegiatan kecil lainnya yang dapat dilakukan bersama seperti saling bercanda atau menikmati obrolan ringan baik dengan sesama karyawan maupun atasan disela-sela kegiatan bekerja akan memberi ransangan positif yang membuat karyawan semakin puas dengan pekerjaannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa, ada baiknya agar lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik, budaya organisasi, serta kepuasan kerja karyawan agar hasil penelitian lebih bervariasi dan dapat melakukan pembahasan yang lebih rinci dan berbeda dengan apa yang telah diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Alex S. Nitisemino. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3
Penerbit: Pustaka Utama Grafiti: Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Bangun, Wilson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Erlangga: Jakarta
- Ikhsan Arfan.,dkk. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Cetakan ke-1. Penerbit: Citapustaka Media: Medan.
- Hasibuan Malayu.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Robbin. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Sedarmayanti.2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit: CV. Mandar Maju: Bandung
- Simanjuntak, Payaman. 2007. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Penerbit: Prisma: Jakarta
- Sujarweni. 2014. *Metode Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Penerbit: Pustaka Baru Press: Yogyakarta
- Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-6. Penerbit: Kencana Prenada Media Group: Jakarta
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Salemba 4: Jakarta

Sumber Jurnal:

Lusiana, Maria. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya). Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Parimita Widya dkk. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol.4 No.2,2013. Universitas Negeri Jakarta

Lifa Nadiya dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukum Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 11 No. 1 Juni 2014. Universitas Brawijaya Malang

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : FITRI ARDIANTI
Tempat/Tanggal Lahir : Melati 2, 14 September 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak ke : 2 dari 2 Bersaudara
Alamat : JL. Melati 2 Perbaungan

DATA ORANG TUA

1. Bapak : SUBANDI
2. Ibu : SUARTIK
3. Alamat Orang Tua : JL. . Melati 2 Perbaungan

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. 2002-2007 : SD NEGERI 101941 Melati 2
2. 2007-2010 : SMP NEGERI 1 PERBAUNGAN
3. 2010-2013 : SMA NEGERI 1 PUJUT
4. 2013-2017 : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, Oktober 2017

Penulis

FITRI ARDIANTI

NPM. 1305160891

KUESIONER

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA AGRO NUSANTARA (PERSERO) MEDAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia <= 20 Tahun 21-30 Tahun 31-40 Tahun 41-50 Tahun
=>51 Tahun
4. Lama Bekerja <= 1 Tahun 2-5 Tahun 6-10 Tahun =>11 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan penilaian terhadap hal-hal di bawah ini dengan tanda (√) yang paling tepat menurut Saudara. Alternatif jawaban terdiri dari :

(SS) : Sangat Setuju, (S) : Setuju, (KS) : Kurang Setuju, (TS) : Tidak Setuju,
(STS) : Sangat Tidak Setuju

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Suasana lingkungan kerja saya mampu memotivasi saya untuk terus bekerja lebih baik					
2	Setiap berada dikantor semangat kerja saya terus meningkat					
3	Ada kebijakan pembagian imbalan yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan					
4	Sistem pembagian imbalan dilakukan secara adil					
5	Saya merasa aman saat melakukan pekerjaan bersama rekan sekantor saya.					

6	Saat bersama rekan sekantor saya melakukan tugas diluar perusahaan saya tetap merasa aman					
7	Saya merasa rekan sekantor saya sudah seperti bagian dari keluarga saya					
8	Hubungan yang terjalin dengan rekan sekantor saya lebih dari sekedar rekan kerja					
9	Semua karyawan diperusahaan mendapatkan perlakuan yang adil					
10	Penilaian yang diberikan kepada setiap karyawan dilakukan secara objektif					

2. Budaya Organisasi

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Ada tuntutan dalam perusahaan untuk terus melakukan inovasi dalam pekerjaan					
2	Setiap pekerjaan yang dilakukan, perusahaan menuntut saya untuk siap mengambil resiko					
3	Perusahaan mengharuskan saya untuk teliti dan detail dalam melakukan pekerjaan					
4	Perusahaan mengharapkan para karyawan agar mampu melakukan analisa dengan tepat,					
5	Perusahaan lebih mengutamakan hasil yang diperoleh dari pada acara untuk mencapainya					
6	Fokus utama perusahaan dalam setiap kegiatannya adalah hasil yang akan diperoleh					
7	Perusahaan terus mengarahkan para karyawannya untuk bekerja secara tim					
8	Perusahaan menekankan agar setiap karyawan memperkuat kerjasama tim didalam perusahaan					
9	Saya lebih suka melakukan pekerjaan secara cepat					
10	Saya merasa lebih tertantang untuk melakukan pekerjaan melebihi yang saat ni saya lakukan					

3. Kepuasan Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya					
2	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
3	Pimpinan saya mau memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan saran dalam pengambilan keputusan					
4	Pimpinan saya mau berkomunikasi dan memberikan bantuan kepada karyawan					
5	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
6	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan kinerja serta tingkat keterampilan saya					
7	Saya merasa senang dengan kesempatan promosi jabatan yang tersedia					
8	Saya merasa senang karena kebijakan promosi perusahaan dilaksanakan dengan adil dan transparan					
9	Saya merasa senang dengan rekan kerja saya perusahaan					
10	Rekan kerja saya memiliki sifat yang ramah serta saling mendukung					

Lampiran 2

TABULASI KUESIONER

No	Lingkungan Kerja Non Fisik										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	39
6	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	44
9	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	41
10	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
12	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	41
13	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	21
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
20	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	42
21	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
22	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
23	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42

24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
30	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
34	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	40
38	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	43
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
41	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44

No	Budaya Organisasi										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48

7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	32
9	4	4	5	4	2	2	4	2	2	4	33
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	35
12	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	35
13	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	22
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	41
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37
20	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	34
21	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
22	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	43
23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
24	3	3	5	3	3	3	3	2	5	2	32
25	5	5	4	4	4	4	4	3	1	3	37
26	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	43
27	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	43
28	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	33
29	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	34
30	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
33	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
34	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	44

18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	36
20	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
22	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
25	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	36
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
29	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	36
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
31	4	4	5	4	4	4	4	4	1	1	35
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
35	4	4	5	4	4	4	4	4	1	1	35
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
38	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Total	Pearson Correlation	.877**	.792**	.847**	.773**	.794**	.619**	.826**	.883**	.794**	.846**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	11

VALIDITAS DAN REABILITAS BUDAYA ORGANISASI (X₂)

Correlations

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Total
Item1 Pearson Correlation	1	.889**	.562**	.707**	.598**	.571**	.816**	.623**	.077	.389*	.792**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.631	.012	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Item2 Pearson Correlation	.889**	1	.654**	.792**	.635**	.620**	.694**	.575**	.180	.521**	.839**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.259	.000	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Item3 Pearson Correlation	.562**	.654**	1	.649**	.401**	.408**	.521**	.339*	.300	.411**	.674**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.009	.008	.000	.030	.057	.008	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Item4 Pearson Correlation	.707**	.792**	.649**	1	.599**	.608**	.668**	.572**	.376*	.548**	.842**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.016	.000	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Item5 Pearson Correlation	.598**	.635**	.401**	.599**	1	.902**	.571**	.860**	.498**	.401**	.853**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000		.000	.000	.000	.001	.009	.000

Total	Pearson	.792**	.839**	.674**	.842**	.853**	.847**	.808**	.828**	.546**	.634**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	11

Total Pearson Correlation	.713**	.819**	.771**	.799**	.904**	.888**	.886**	.898**	.826**	.814**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	11

Lampiran 4

DESKRIPSI JUMLAH DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	30	73.2	73.2	73.2
Wanita	11	26.8	26.8	100.0
Total	41	100.0	100.0	

2. Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30	5	12.2	12.2	12.2
31-40	10	24.4	24.4	36.6
41-50	11	26.8	26.8	63.4
51-60	11	26.8	26.8	90.2
=>60	4	9.8	9.8	100.0
Total	41	100.0	100.0	

3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<=5	11	26.8	26.8	26.8
	6-15	1	2.4	2.4	29.3
	16-25	14	34.1	34.1	63.4
	26-35	13	31.7	31.7	95.1
	36-45	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Lampiran 5

DESKRIPSI HASIL VARIABEL PENELITIAN

Skor Kuesioner Untuk Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	39,0	24	58,5	1	2,4	0	0,0	0	0,0	41	100,0
2	16	39,0	24	58,5	1	2,4	0	0,0	0	0,0	41	100,0
3	18	43,9	21	51,2	1	2,4	1	2,4	0	0,0	41	100,0
4	11	26,8	25	61,0	2	4,9	2	4,9	1	2,4	41	100,0
5	18	43,9	22	53,7	1	2,4	0	0,0	0	0,0	41	100,0
6	19	46,3	21	51,2	1	2,4	0	0,0	0	0,0	41	100,0
7	12	29,3	27	65,9	1	2,4	1	2,4	0	0,0	41	100,0
8	9	22,0	29	70,7	2	4,9	1	2,4	0	0,0	41	100,0
9	17	41,5	21	51,2	2	4,9	1	2,4	0	0,0	41	100,0
10	17	41,5	23	56,1	1	2,4	0	0,0	0	0,0	41	100,0

Skor Kuesioner Untuk Variabel Budaya Organisasi

Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	7,3	24	58,5	10	24,4	2	4,9	2	4,9	41	100,0
2	2	4,9	27	65,9	5	12,2	3	7,3	4	9,8	41	100,0
3	1	2,4	29	70,7	5	12,2	3	7,3	3	7,3	41	100,0
4	2	4,9	27	65,9	6	14,6	6	14,6	0	0,0	41	100,0
5	1	2,4	27	65,9	9	22,0	1	2,4	3	7,3	41	100,0
6	1	2,4	22	53,7	12	29,3	4	9,8	2	4,9	41	100,0
8	9	22,0	27	65,9	7	17,1	3	7,3	1	2,4	41	100,0
9	2	4,9	25	61,0	5	12,2	8	19,5	1	2,4	41	100,0
10	3	7,3	21	51,2	9	22,0	7	17,1	1	2,4	41	100,0

Skor Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	14,6	28	68,3	6	14,6	1	2,4	0	0,0	41	100,0
2	5	12,2	29	70,7	6	14,6	1	2,4	0	0,0	41	100,0
3	5	12,2	21	51,2	12	29,3	3	7,3	0	0,0	41	100,0
4	6	14,6	25	61,0	7	17,1	1	2,4	2	4,9	41	100,0
5	9	22,0	24	58,5	5	12,2	3	7,3	0	0,0	41	100,0
6	7	17,1	23	56,1	7	17,1	4	9,8	0	0,0	41	100,0
7	1	2,4	27	65,9	9	22,0	3	7,3	1	2,4	41	100,0
8	4	9,8	23	56,1	8	19,5	4	9,8	2	4,9	41	100,0
9	5	12,2	28	68,3	8	19,5	0	0,0	0	0,0	41	100,0
10	10	24,4	21	51,2	9	22,0	1	2,4	0	0,0	41	100,0

Lampiran 6

REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.725	3.616		.201	.842
Lingkungan_Kerja	.375	.117	.396	3.192	.003
Budaya_Organisasi	.545	.125	.540	4.349	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1237.793	2	618.896	71.327	.000 ^a
	Residual	329.719	38	8.677		
	Total	1567.512	40			

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.779	2.94565

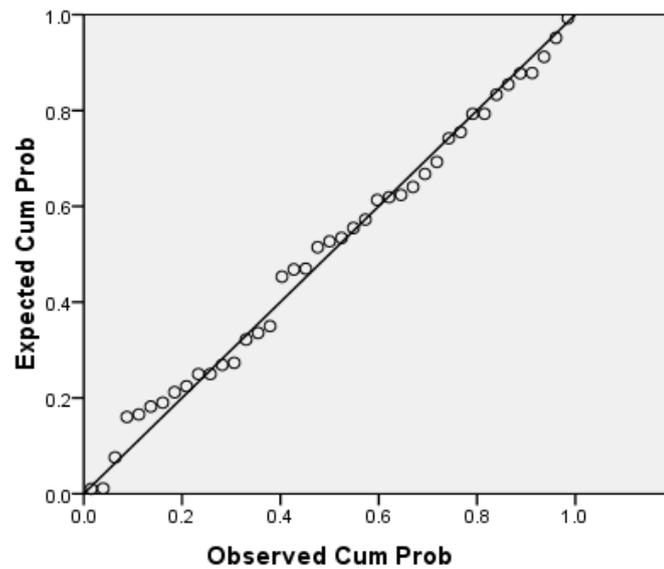
a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan_Kerja



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan_Kerja	.829	1.207
Budaya_Organisasi	.829	1.207

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan_Kerja	.829	1.207
Budaya_Organisasi	.829	1.207

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Uji Heterokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

