

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. GARAM
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

YULIANA KARTIKA
1305160282

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

ABSTRAK

YULIANA KARTIKA, NPM : 1305160282. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Garam (Persero) Cabang Medan. Skripsi, tahun 2017.

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

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

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Garam (Persero) Medan, tetapi ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Garam (Persero) Medan.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil ada pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Garam (Persero) Medan.

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

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan anugerahnya dan segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) manajemen, pada program studi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bantuan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak keasalahan dan kekurangan, karena itu dengan kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi kesempurnaannya skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Garam (Persero) Medan.”**

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Ayahanda Lukman Tanjung dan Ibunda tercinta Marlina Pili yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan selama penulis menjalani pendidikan dan hanya doa yang dapat penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT, semoga kelak penulis menjadi manusia yang berguna bagi agama, keluarga, dan seluruh masyarakat.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Ibu Nel Arianty, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Penulis yang telah memberikan waktunya dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
7. Buat seluruh Dosen dan Pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan pada peneliti untuk melakukan riset dalam penyusunan skripsi ini.
8. Pimpinan serta seluruh staf dan pegawai di PT. Garam (Persero) Medan yang telah membantu dalam pengambilan data serta hal lainnya yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
9. Sahabatku Putri, Jupek, Marisa, Anggi, Dea, Puput, Lisa, Mustika yang telah memberikan semangat dan dorongan selama perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat terbaikku serta teman-teman seperjuangan kelas H Manajemen Malam Angkatan 2013, serta teman-teman lainnya yang telah membantu penulis dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membalas kebaikan mereka dengan amalan yang baik pula.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin.

Medan, April 2017
Penulis

YULIANA KARTIKA
1305160282

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	11
1. Keputusan Pembelian.....	11
a. Pengertian Keputusan Pembelian	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian	12
c. Peran keputusan Pembelian.....	13
d. Tahapan Proses Keputusan Pembelian	13
e. Indikator Keputusan Pembelian	16
2. Iklan	17
a. Pengertian Iklan	17
b. Tujuan Iklan	18
c. Daya Tarik Iklan.....	21
d. Indikator Iklan.....	23

B. Kerangka Pemikiran.....	26
C. Hipotesis Penelitian	27
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
C. Definisi Operasional Variabel.....	29
D. Skala Pengukuran Variabel.....	29
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	30
F. Teknik Pengumpulan Data.....	31
G. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	31
H. Teknik Analisis Data	33
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	37
1. Deskripsi Hasil Penelitian Data.....	37
2. Hasil Skor Data Jawaban Responden Variabel Daya Tarik Iklan.....	39
3. Hasil Skor Data Jawaban Responden Variabel Keputusan Pembelian.....	43
B. Pembahasan.....	46
1. Pengujian Asumsi Klasik.....	46
2. Analisis Regresi Sederhana.....	49
3. Pengujian Hipotesis (Uji t).....	50
4. Pengujian Koefisien Determinasi.....	51

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	53
B. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Tahap Proses Keputusan Pembelian	14
Gambar 2.2 : Kerangka Konseptual	29
Gambar 3.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t).....	38
Gambar 4.1 : Output SPSS Normal P-Plot	47
Gambar 4.2 : Output SPSS Grafik Histogram	48
Gambar 4.3 : Kriteria Pengujian Hipotesis.....	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Merek Kendaraan Roda Dua.....	6
Tabel 3.1 : Schedule Proses Penelitian.....	30
Tabel 3.2 : Operasional Variabel	31
Tabel 3.3 : Skala Pendapat Responden	32
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Fakultas.....	38
Tabel 4.4 : Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Daya Tarik Iklan	39
Tabel 4.5 : Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Keputusan Pembelian.....	43
Tabel 4.6 : Uji Normalitas Data	46
Tabel 4.7 : Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4.8 : Hasil Output Regresi dan Uji t Variabel X dan Y.....	49
Tabel 4.9 : Hasil Output Determinasi X dan Y	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada umumnya akan bersemangat kerja dengan efektifitas yang tinggi apabila lingkungan dan situasi kerja yang mendukung pelaksanaan kerja, karena lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dan akan mempengaruhi kinerjanya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka setiap perusahaan harus dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Hal ini disebabkan karena tempat mereka bekerja seperti lingkungan kerja fisiknya sangat tidak di perhatikan. Faktor – faktor fisik inilah yang sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 28) menyatakan kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan

lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Untuk mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat terus bersaing di perusahaan di manapun. Dengan perkembangan global yang cepat pada saat ini budaya organisasi juga menjadi faktor penentu perubahan perilaku yang ada di dalam diri individu karyawan yang sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan akhirnya mempengaruhi kinerja yang ada. Dimana budaya organisasi dalam sebuah 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.

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

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

berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2011 hal. 325) kepuasan kerja ada beberapa aspek di lihat oleh seseorang dan kerjanya, yaitu gaji yang di terima, kondisi keselamatan, dan kesehatan karir, hubungan sosial di dalam situasi kerja, pengakuan terhadap keberadaannya, nilai instrumental dan pekerjaan tersebut bagi aspek kehidupan yang lain, bagi individu serta peran sosial kelompok kerja tersebut bagi masyarakat.

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.

PT.Garam (Persero) wilayah pemasaran Sumatera Utara merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pengganti Perusahaan Umum Garam (Perum Garam) yang dulu merupakan Lembaga Non Departemen. Tujuannya untuk melakukan pembinaan garam rakyat yang bermutu dan memadai pemenuhan hajat hidup orang banyak serta peningkatan kesehatan masyarakat. Bisnis inti PT.Garam (Persero) adalah usaha dibidang industri garam yang dimana merupakan salah satu program pemerintah.

Pada PT. Garam (Persero) Medan memiliki satuan divisi-divisi yang bergerak untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang sangat mementingkan

kualitas SDM, dimana dalam melakukan pekerjaan memerlukan tingkat kinerja yang handal, berbudi pekerti yang luhur dan yang berkompeten.

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

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

B. Identifikasi Masalah

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

1. Kurangnya lingkungan kerja fisik yang diberikan perusahaan, yang penataan ruangnya kurang kondusif dan sempit.
2. Masih ada karyawan yang belum memahami budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, terutama masih kurangnya etika kerja dan sikap beberapa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan serta masih ada karyawan yang kurang memperhatikan pekerjaan dengan detail dan melakukan hal yang beresiko dan bertindak semaunya yang masih dijadikan budaya di dalam perusahaan.
3. Masih terdapat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya karena kondisi sekitar tempat bekerja dan budaya kerja kurang baik.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis hanya membatasi masalah lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Dan dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan tetap pada PT. Garam (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Garam (Persero) Medan.
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Garam (Persero) Medan.
- c. Apakah lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Garam (Persero) Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, yaitu :

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Penelitian

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

- a. Manfaat teoritis yaitu sebagai bahan pembandingan antara teori yang di dapat di bangku kuliah dan fakta di lapangan.
- b. Manfaat praktis yaitu dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

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

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 117) menyatakan :

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

Menurut Sutrisno (2009, hal. 74) menyatakan :

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

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

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

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

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan

sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

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

- 1) Kesempatan untuk maju
- 2) Keamanan kerja
- 3) Gaji
- 4) Perusahaan dan manajemen
- 5) Pengawasan
- 6) Faktor intrinsik dari Pekerjaan
- 7) Kondisi kerja
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan
- 9) Komunikasi
- 10) Fasilitas

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

- 1) Kesempatan untuk maju

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

- 2) Keamanan kerja

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

- 3) Gaji

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

4) Perusahaan dan Manajemen

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

5) Pengawasan

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

6) Faktor intristik dari pekerjaan

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

7) Kondisi kerja

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

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

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

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini

adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau pun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

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

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

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

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

2) Imbalan yang secara setimpal

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

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik. Penelitian–

penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman.

4) Mitra kerja yang mendukung

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

c. Teori-teori tentang kepuasan kerja

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

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

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

1) Teori keseimbangan

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

menguntungkan dirinya atau ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

2) Teori Perbedaan

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

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

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

4) Teori Pandangan Kelompok

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

5) Teori dua factor dari Herzberg

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

6) Teori pengharapan

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

d. Indikator Kepuasan Kerja

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

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

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

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 yang baik akan memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya

lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan.

Menurut Simanjuntak (2011, hal. 86) “Lingkungan kerja fisik adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan”.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 118) menyatakan “Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Menurut Sunyoto (2015, hal. 38) menyatakan lingkungan kerja fisik merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

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

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan sesuatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Menurut Maryati (2014, hal. 139) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

1. Udara
2. Suhu

3. Warna
4. Penerangan
5. Kebisingan suara
6. Musik

Adapun penjelasan dari faktor-faktor tersebut ialah sebagai berikut :

1) Udara

Udara yang baik atau bersih berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kesehatan, serta semangat kerja. Selain itu udara yang bersih dan segar dalam lingkungan kerja akan menimbulkan kesan yang baik bagi tamu. Selain itu di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus-menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini kondisi yang diperlukan dapat diberikan selama sistem tersebut dirawat dan dirancang dengan baik.

2) Suhu

Suhu atau temperatur ruang kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi kenyamanan kerja karyawan di perusahaan. Dengan suhu yang sesuai dengan tubuh karyawan maka hal ini akan memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga tidak mengganggu konsentrasi kerja karyawan.

3) Warna

Pemilihan warna dalam ruang kerja perusahaan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. Dimana warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja karyawan. Lingkungan yang tidak menarik warna dan tatanannya dapat menimbulkan depresi pada karyawan sedangkan

lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada dalam pekerjaan kantor.

4) Penerangan

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

5) Kebisingan suara

Dalam perusahaan sering kali menggunakan alat-alat kerja yang sistem operasinya menimbulkan suara bising secara langsung akan berpengaruh buruk terhadap fisik karyawan.

6) Musik

Penggunaan musik dikantor dimungkinkan namun tergantung dari kondisi lingkungan kerja selera karyawan dalam kantor tersebut musik bisa menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi, namun sebaliknya bisa juga mengganggu jika pemilihan jenis musik tidak tepat.

c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 28) indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja.
- 2) Sirkulasi udara di tempat kerja.
- 3) Kebisingan di tempat kerja.
- 4) Bau tidak sedap di tempat kerja.
- 5) Keamanan di tempat kerja.

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

1) Penerangan

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

2) Kebisingan

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

3) Suhu udara

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

4) Ruang gerak yang diperlukan

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

5) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

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. Dengan demikian, secara konseptual dapat dikemukakan bahwa budaya organisasi adalah dorongan dalam diri karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

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 organisai yaitu :

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

Adapun penjelasan dari faktor-faktor tersebut ialah sebagai berikut :

1) Asumsi dasar

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

2) Keyakinan yang dianut

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

organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip – prinsip menjelaskan usaha.

3) Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi.

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

4) Pedoman mengatasi masalah

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

5) Berbagi nilai (*sharing of value*)

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

6) Pewarisan (*sharing of value*)

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

7) Penyesuaian (adaptasi)

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

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins 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 di maksud tingkat individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki 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

Integrasi dimaksudkan 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 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 hirarki kewenangan yang formal. Kadang–kadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

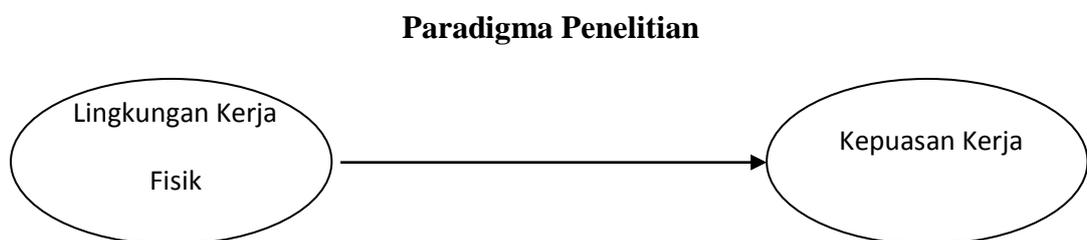
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja fisik merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja fisik yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 118) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian Yunanda (2012) menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar II. 1.
Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

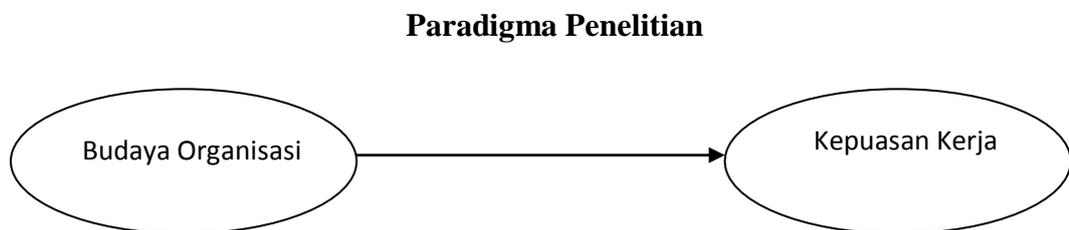
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan

mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Seseorang yang telah mempunyai norma yang kuat akan mempengaruhi setiap tindakan yang dilakukannya.

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.

Berdasarkan hasil penelitian Soedjono (2005) menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar II. 2.
Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

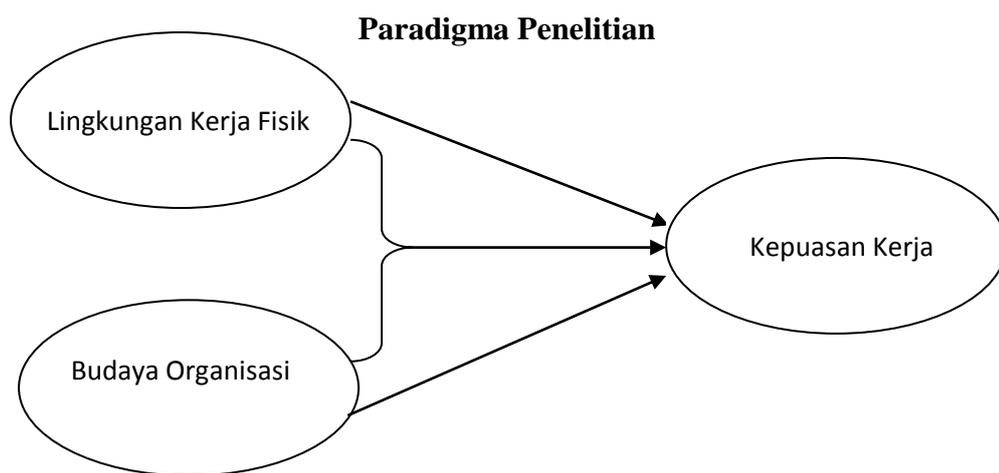
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang berupa keadaan dan situasi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sunyoto (2015, hal. 38) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Disamping lingkungan kerja fisik, budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Menurut Druiker 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.

Berdasarkan penelitian Widya dan Wendi (2013) menyatakan terbukti secara empiris lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan antara lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada kerangka berfikir berikut ini :



Gambar II. 3. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

C. Hipotesis

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

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

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Garam (Persero) Cabang Medan
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Garam (Persero) Cabang Medan
3. Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Garam (Persero) Cabang Medan

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 90) mengatakan bahwa penelitian asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Didalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Garam (Persero) Medan.

B. Definisi Operasional

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

1. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

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

Tabel III.1 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator	No Pertanyaan
1.	Penerangan/cahaya di tempat kerja	1,2,3
2.	Kebisingan di tempat kerja	4,5,6
3.	Udara di tempat kerja	7,8,9
4.	Bau tidak sedap di tempat kerja	10,11,12
5.	Keamanan di tempat kerja	13,14,15

(Sunyoto (2013, hal. 11))

2. Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi/perusahaan untuk melakukan aktivitas kerja dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan dengan predikat terpuji.

Adapun indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel III.2 Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator	No Pertanyaan
1.	Inisiatif individual	1,2
2.	Toleransi terhadap tindakan berisiko	3,4
3.	Pengarahan	5,6
4.	Integrasi	7,8
5.	Dukungan manajemen	9,10
6.	Kontrol	11,12
7.	Identitas	13,14
8.	Sistem imbalan	15,16
9.	Toleransi terhadap konflik	17,18
10.	Pola komunikasi	19,20

(Robbins dalam Tika (2010, hal 10))

3. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel III.3 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	No Pertanyaan
1.	Kerja	1,2,3
2.	Pengawasan	4,5,6
3.	Upah	7,8,9
4.	Promosi	10,11,12
5.	<i>Co-worker</i> (Rekan kerja)	13,14,15

(Mangkunegara, 2013, hal. 126))

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Garam (Persero) Medan yang beralamat Jl. Sehati No. 84 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai dari bulan November 2016 sampai dengan April 2017. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survey lokasi dan objek penelitian hingga penyelesaian penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

Tabel III.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset		■	■																					
2	Pengajuan Judul				■																				
3	Penyusunan Proposal					■	■	■																	
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■												
5	Seminar Proposal												■												
6	Penyusunan skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2008, hal. 115).

Karyawan tetap pada PT. Garam (Persero) Medan yang beralamat Jl. Sehati No. 84 Medan ada sebanyak 80 orang.

Tabel III.5
Daftar Populasi Penelitian

Bagian	Populasi
Divisi Produksi Bahan Baku	10 Orang
Divisi Produksi Garam Industri	10 Orang
Divisi Pergudangan dan Terminal	8 Orang
Divisi Litbang dan MR	7 Orang
Divisi Pemasaran	8 Orang
Divisi Pengembangan Usaha	8 Orang
Divisi Optimalisasi Aset	10 Orang
Divisi Keuangan dan Akuntansi	9 Orang
Divisi SDM dan Umum	10 Orang
Total	80 Orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini, peneliti menggunakan *propotional random sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Juliandi (2013: 117) yang menyatakan bahwa :“Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi”.

Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan metode *total sampling* yang merupakan jumlah dari populasi yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 80 orang sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

Tabel III.6
Daftar Sampel Penelitian

Bagian	Sampel
Divisi Produksi Bahan Baku	10 Orang
Divisi Produksi Garam Industri	10 Orang
Divisi Pergudangan dan Terminal	8 Orang
Divisi Litbang dan MR	7 Orang
Divisi Pemasaran	8 Orang
Divisi Pengembangan Usaha	8 Orang
Divisi Optimalisasi Aset	10 Orang
Divisi Keuangan dan Akuntansi	9 Orang
Divisi SDM dan Umum	10 Orang
Total	80 Orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner yaitu alat yang digunakan dalam teknik pengumpulan data terutama survey. Dalam penelitian ini, angket sebagai instrumen penelitian yang membuat butir-butir pertanyaan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan variabel-variabel penelitian X dan Y. Selain menggunakan angket, digunakan pula teknik wawancara dengan responden secara langsung, guna mendapatkan informasi yang mendukung hasil penelitian. Lembar kerja yang diberikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT. Garam (Persero) Medan dengan likert yang terdiri dari lima pertanyaan dengan rentang mulai dari “sangat setuju sampai tidak setuju” dan setiap jawaban diberikan bobot nilai :

Tabel III. 7 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Setuju	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner) yang disebar. Akan digunakan beberapa rumus dalam pengujiannya yaitu :

1. Uji Validity (validitas) yaitu untuk mengetahui kelayakan yaitu untuk mengetahui kelayakan instrumen dari angket/kuesioner yang digunakan uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah instrument angket yang dipakai untuk penelitian cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya.

Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x^1)^2\} \{n \sum x_i^2 - (\sum y_i^2)\}}}$$

(Sumber: Sugiyono (2012, hal. 248)

Dimana :

n	= banyaknya pasangan pengamat
$\sum x_i$	= jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali variabel X dan Y
r_{xy}	= besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha$,05
- 2) Terima H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\leq \alpha$,05

Hipotesisnya adalah :

- 1) H₀:p=0 [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- 2) H₁:p≠0 [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Pengujian validitas tiap instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak valid dengan membandingkan rhitung terhadap rtabel = 0,3610 (lihat tabel r), dimana rhitung \geq rtabel.

Berdasarkan perhitungan uji validitas dengan bantuan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1). Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel

Lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut :

Tabel III-6.
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No Pertanyaan 1	34.4255	9.774	.286	.165	.710
No Pertanyaan 2	34.4681	9.456	.327	.302	.704
No Pertanyaan 3	34.4468	9.820	.348	.145	.699
No Pertanyaan 4	34.3830	10.024	.277	.108	.710
No Pertanyaan 5	34.3936	9.575	.396	.292	.691

No Pertanyaan 6	34.4681	9.155	.493	.332	.674
No Pertanyaan 7	34.4255	8.935	.523	.358	.668
No Pertanyaan 8	34.4149	10.009	.309	.211	.704
No Pertanyaan 9	34.4255	9.451	.431	.293	.685
No Pertanyaan 10	34.4468	9.562	.373	.287	.695
No Pertanyaan 11	34.4255	9.580	.330	.180	.721
No Pertanyaan 12	34.4880	9.392	.378	.298	.713
No Pertanyaan 13	34.5000	9.737	.373	.180	.714
No Pertanyaan 14	34.4255	9.817	.323	.138	.721
No Pertanyaan 15	34.3936	9.381	.416	.339	.707

Sumber : Data Diolah, 2017

Dengan jumlah sampel 80 dan dengan nilai alpha 0,05 maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,202. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 15 dari variabel Lingkungan kerja fisik dinyatakan valid karena nilai Total Correlation > 0,202.

2). Budaya organisasi

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel Budaya organisasi yaitu sebagai berikut :

Tabel III-7.
Uji Validitas Variabel Budaya organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No Pertanyaan 1	34.4255	9.580	.330	.180	.721
No Pertanyaan 2	34.4880	9.392	.378	.298	.713
No Pertanyaan 3	34.5000	9.737	.373	.180	.714
No Pertanyaan 4	34.4255	9.817	.323	.138	.721
No Pertanyaan 5	34.3936	9.381	.416	.339	.707

No Pertanyaan 6	34.5532	9.024	.560	.374	.685
No Pertanyaan 7	34.5638	9.281	.458	.354	.701
No Pertanyaan 8	34.5106	9.715	.326	.222	.721
No Pertanyaan 9	34.4255	9.774	.286	.165	.710
No Pertanyaan 10	34.4681	9.456	.327	.302	.704
No Pertanyaan 11	34.4468	9.820	.348	.145	.699
No Pertanyaan 12	34.3830	10.024	.277	.108	.710
No Pertanyaan 13	34.3936	9.575	.396	.292	.691
No Pertanyaan 14	34.4681	9.155	.493	.332	.674
No Pertanyaan 15	34.4255	8.935	.523	.358	.668
No Pertanyaan 16	34.4149	10.009	.309	.211	.704
No Pertanyaan 17	34.4255	9.451	.431	.293	.685
No Pertanyaan 18	34.4468	9.562	.373	.287	.695
No Pertanyaan 19	34.4255	9.580	.330	.180	.721
No Pertanyaan 20	34.4880	9.392	.378	.298	.713

Dengan jumlah sampel 80 dan dengan nilai alpha 0,05 maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,202. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 20 dari variabel Budaya organisasi dinyatakan valid karena nilai Total Correlation > 0,202.

c. Kepuasan kerja

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

Tabel III-8.
Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No Pertanyaan 1	34.1277	10.263	.319	.162	.739
No Pertanyaan 2	34.1702	9.971	.446	.460	.718
No Pertanyaan 3	34.1489	10.343	.357	.277	.732
No Pertanyaan 4	34.0745	10.865	.216	.070	.752
No Pertanyaan 5	34.0851	10.079	.443	.299	.719
No Pertanyaan 6	34.1702	9.777	.518	.389	.708
No Pertanyaan 7	34.1809	10.236	.404	.263	.725
No Pertanyaan 8	34.2340	9.859	.573	.514	.703
No Pertanyaan 9	34.1277	10.306	.376	.284	.729
No Pertanyaan 10	34.1064	10.010	.449	.238	.718
No Pertanyaan 11	34.4255	9.580	.330	.180	.721
No Pertanyaan 12	34.4880	9.392	.378	.298	.713
No Pertanyaan 13	34.5000	9.737	.373	.180	.714
No Pertanyaan 14	34.4255	9.817	.323	.138	.721
No Pertanyaan 15	34.3936	9.381	.416	.339	.707

Sumber : Data Diolah, 2017

Dengan jumlah sampel 80 dan dengan nilai alpha 0,05 maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,202. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 15 dari variabel Kepuasan kerja dinyatakan valid karena nilai Total Correlation > 0,202.

2. *Reliability* (reliabilitas) berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu kewaktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Menurut Imam Ghazali (2009, hal. 47) pengujian

reliabilitas dilakukan dengan menggunakan (*ronbach alpha*), dikatakan reliabel bila hasil $\alpha \geq 06$ dengan rumus alpha sebagai berikut :

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

Sumber Imam Ghozali (2009, hal. 47)

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σi^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) $\alpha = 0,6$ maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah *real* (terpercaya).

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Lingkungan kerja fisik

Tabel III-9.
Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.716	.717	15

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah $0,716 > 0,06$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

2). Budaya organisasi

Tabel III-10.
Uji Realibilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.732	.733	20

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah 0,732 > 0,06 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

3). Kepuasan kerja

Tabel III-11.
Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.745	.750	15

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah 0,745 > 0,06 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data yang ada

dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus sebagai berikut :

1. Asumsi Klasik

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas Data

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

2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya

multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

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

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Sugiyono (2012, hal. 227)

Dimana :

Y = kepuasan kerja

a = konstanta

$b_1 b_2$ = besaran koefisien dari masing-masing variabel

x_1 = lingkungan kerja fisik

x_2 = budaya organisasi

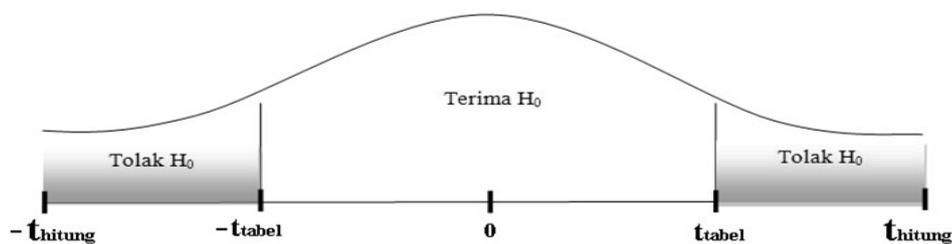
3. Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan pengaruh satu variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0: \alpha = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \alpha \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

1. Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$.
2. Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

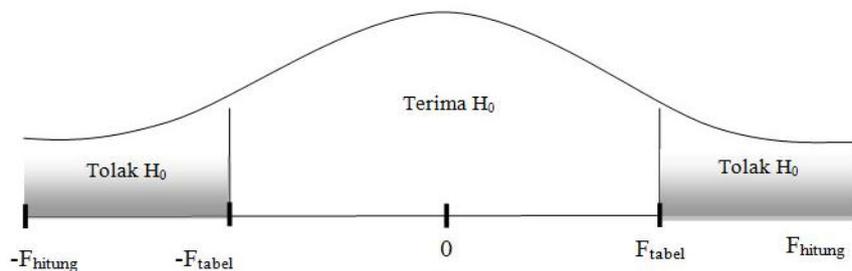
.4. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0: \alpha=0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \alpha \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengujian keputusan dalam pengujian ini adalah :

1. Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$.
2. Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada

diantara nol atau dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0).

Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

D : Koefisien determinasi

$(R_{yx_1 x_2})^2$: Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Penelitian

Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data tentang karakteristik responden, yakni jenis kelamin dan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	55	68.75	68.75	68.75
Perempuan	25	31.25	31.25	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Tabel IV-1 memperlihatkan bahwa mayoritas responden penelitian adalah laki-laki sebesar 68,75 %, dan sisanya perempuan yakni sebesar 31,25%. Dengan demikian diketahui bahwa karyawan PT. Garam (Persero) Medan lebih didominasi oleh laki-laki dengan jenis kelamin perempuan.

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Penelitian

2	Usia	1. > 20 tahun	2	2,50
		2. 20 – 30 tahun	65	81,25
		3. 31 – 40 tahun	12	15,00
		4. 41 tahun keatas	1	1,25
		Jumlah	80	100

Dilihat dari segi usia, responden dalam penelitian ini paling besar berasal dari kelompok usia 20 – 30 tahun yakni sebesar 81,25 %, kedua berasal dari usia 31 – 40 tahun sebesar 15 %. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah orang dewasa, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Garam (Persero) Medan adalah dari kalangan orang dewasa dan usia produktif.

2. Analisa Variabel Bebas – X₁ (Lingkungan Kerja Fisik)

Pada bagian analisa variabel lingkungan kerja fisik ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang lingkungan kerja fisik. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarikan untuk variabel lingkungan kerja fisik.

Dari kelimabelas pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel IV-3
Skor Angket Responden Untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	18,75 %	63	78,75 %	2	2,50 %	0	0%	0	0%	80	100%
2	17	21,25 %	60	75,00 %	3	3,75 %	0	0%	0	0%	80	100%
3	14	17,50 %	65	81,25 %	1	1,25 %	0	0%	0	0%	80	100%
4	9	11,25 %	67	83,75 %	4	5,00 %	0	0%	0	0%	80	100%
5	20	25,00 %	56	70,00 %	4	5,00 %	0	0%	0	0%	80	100%
6	14	17,50%	64	80,00 %	2	2,50 %	0	0%	0	0%	80	100%
7	19	23,75 %	60	75,00 %	1	1,25 %	0	0%	0	0%	80	100%
8	12	15,00 %	65	81,25 %	3	3,75 %	0	0%	0	0%	80	100%
9	11	13,75 %	67	83,75 %	2	2,50 %	0	0%	0	0%	80	100%

10	17	21,25 %	56	70,00 %	7	8,75 %	0	0%	0	0%	80	100%
11	14	17,50 %	65	81,25 %	1	1,25 %	0	0%	0	0%	80	100%
12	15	18,75 %	64	80,00 %	1	1,25 %	0	0%	0	0%	80	100%
13	10	12,50 %	69	86,25 %	1	1,25 %	0	0%	0	0%	80	100%
14	16	20,00 %	64	80,00 %	0	0 %	0	0%	0	0%	80	100%
15	20	25,00 %	60	75,00 %	0	0 %	0	0%	0	0%	80	100%

Sumber : Data Diolah, 2017.

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang penerangan lampu dilingkungan kerja dan diruangan sudah cukup bagus sehingga mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63 orang atau 78,75 %.
- b. Jawaban responden tentang cahaya dari pantulan sinar matahari membuat saya tidak puas melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 75,00 %.
- c. Jawaban responden tentang warna cat yang terang pada dinding ruangan membuat saya lebih semangat dalam bekerja sehingga meningkatkan kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 orang atau 81,25 %.
- d. Jawaban responden tentang rekan kerja dalam melakukan pekerjaan tidak menimbulkan kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 orang atau 83,75 %.
- e. Jawaban responden tentang suara bising yang terdapat dilingkungan kerja membuat saya tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 70 %.

- f. Jawaban responden tentang ruangan kerja diberi fasilitas peredam suara sehingga tidak bising, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 80 %.
- g. Jawaban responden tentang suhu didalam ruangan sangat mendukung saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 75 %.
- h. Jawaban responden tentang ventilasi ruangan yang baik mempermudah keluar masuknya udara baru sehingga ruangan menjadi segar dan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 orang atau 81,25 %.
- i. Jawaban responden tentang penggunaan AC membuat ruangan semakin nyaman, mayoritas menjawab setuju sebanyak 67 orang atau 83,75 %.
- j. Jawaban responden tentang uap atau bau dari produk yang sangat menyengat hingga ke tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 70 %.
- k. Jawaban responden tentang ruangan yang cenderung luas dapat mengurangi adanya bau tidak sedap di tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 orang atau 81,25 %.
- l. Jawaban responden tentang ventilasi udara yang baik membuat ruangan terhindar dari bau tidak sedap, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 80%.
- m. Jawaban responden tentang tata letak peralatan kerja sudah tepat sehingga membuat saya leluasa dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69 orang atau 86,25 %.

- n. Jawaban responden tentang lingkungan kerja sudah dirasakan aman, nyaman dan menyenangkan bagi saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 80 %.
- o. Jawaban responden tentang tingkat keamanan kerja di perusahaan selama ini sudah baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 75 %.

3. Analisa Variabel Bebas – X₂ (Budaya Organisasi)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang budaya organisasi. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel budaya organisasi.

Dari duapuluh pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel IV-4
Skor Angket Responden Untuk Variabel Budaya Organisasi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	17,50 %	65	81,25 %	1	1,25 %	0	0%	0	0%	80	100%
2	15	18,75 %	64	80,00 %	1	1,25 %	0	0%	0	0%	80	100%
3	10	12,50 %	69	86,25 %	1	1,25 %	0	0%	0	0%	80	100%
4	16	20,00 %	64	80,00 %	0	0 %	0	0%	0	0%	80	100%
5	20	25,00 %	60	75,00 %	0	0 %	0	0%	0	0%	80	100%

		%										
6	11	13,75 %	69	86,25 %	4	5,00 %	0	0%	0	0%	80	100%
7	12	15,00 %	68	85,00 %	4	5,00 %	0	0%	0	0%	80	100%
8	17	21,25 %	63	78,75 %	3	3,75 %	0	0%	0	0%	80	100%
9	15	18,75 %	63	78,75 %	2	2,50 %	0	0%	0	0%	80	100%
10	17	21,25 %	60	75,00 %	3	3,75 %	0	0%	0	0%	80	100%
11	14	17,50 %	65	81,25 %	1	1,25 %	0	0%	0	0%	80	100%
12	9	11,25 %	67	83,75 %	4	5,00 %	0	0%	0	0%	80	100%
13	20	25,00 %	56	70,00 %	4	5,00 %	0	0%	0	0%	80	100%
14	14	17,50%	64	80,00 %	2	2,50 %	0	0%	0	0%	80	100%
15	19	23,75 %	60	75,00 %	1	1,25 %	0	0%	0	0%	80	100%
16	12	15,00 %	65	81,25 %	3	3,75 %	0	0%	0	0%	80	100%
17	11	13,75 %	67	83,75 %	2	2,50 %	0	0%	0	0%	80	100%
18	17	21,25 %	56	70,00 %	7	8,75 %	0	0%	0	0%	80	100%
19	14	17,50 %	65	81,25 %	1	1,25 %	0	0%	0	0%	80	100%
20	15	18,75 %	64	80,00 %	1	1,25 %	0	0%	0	0%	80	100%

Sumber : Data Diolah, 2017

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 orang atau 81,25 %.
- b. Jawaban responden tentang merasa bertanggung jawab atas kesalahan saya dan berniat memperbaiki diri secara terus menerus, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 80%.
- c. Jawaban responden tentang karyawan berani mengambil tindakan yang berisiko dalam bekerja untuk memajukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69 orang atau 86,25 %.
- d. Jawaban responden tentang selalu berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang saya punya untuk kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 80 %.

- e. Jawaban responden tentang karyawan memberikan pengarahan tentang perbuatan baik yang perlu dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 75 %.
- f. Jawaban responden tentang Atasan sering memberikan pengarahan mengenai *standart* kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69 orang atau 86,25 %.
- g. Jawaban responden tentang Atasan sudah memberikan arahan agar karyawan saling bekerja sama untuk mencapai target perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68 orang atau 85 %.
- h. Jawaban responden tentang Pemimpin mendorong karyawan untuk bekerja secara terkoordinasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63 orang atau 78,75 %.
- i. Jawaban responden tentang Atasan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 orang atau 83,75 %.
- j. Jawaban responden tentang Atasan memotivasi karyawan secara langsung untuk meningkatkan kinerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 70 %.
- k. Jawaban responden tentang Atasan langsung yang mengontrol/ mengawasi karyawan selama bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 80 %.
- l. Jawaban responden tentang karyawan sudah mendapatkan arahan dan dikontrol langsung oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 75 %.

- m. Jawaban responden tentang Perusahaan mengutamakan karyawan yang mempunyai pendidikan dan identitas yang jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 orang atau 81,25 %.
- n. Jawaban responden tentang kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan diberikan secara adil kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan bagus, mayoritas menjawab setuju sebanyak 67 orang atau 83,75 %.
- o. Jawaban responden tentang gaji yang diberikan setimpal dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 70 %.
- p. Jawaban responden tentang menghargai dan menerima dengan baik kritikan dari atasan maupun sesama karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 orang atau 81,25 %.
- q. Jawaban responden tentang perbedaan pendapat sering menimbulkan konflik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 80%.
- r. Jawaban responden tentang dalam bekerja atasan sering berkomunikasi secara langsung, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69 orang atau 86,25 %.
- s. Jawaban responden tentang komunikasi sesama rekan kerja dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 80 %.
- t. Jawaban responden tentang komunikasi antar karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 75 %

4. Analisa Variabel Terikat – Y (Kepuasan Kerja)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang kepuasan kerja. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel kepuasan kerja. Dari kelimabelas pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel IV-5
Skor Angket Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	16,25 %	56	70,00 %	11	13,75 %	0	0%	0	0%	80	100%
2	9	11,25 %	62	77,50 %	9	11,25 %	0	0%	0	0%	80	100%
3	14	17,50 %	53	66,25 %	13	16,25 %	0	0%	0	0%	80	100%
4	11	13,75 %	59	73,75 %	10	12,50 %	0	0%	0	0%	80	100%
5	13	16,25 %	58	72,50 %	9	11,25 %	0	0%	0	0%	80	100%
6	13	16,25 %	63	78,75 %	4	5,00 %	0	0%	0	0%	80	100%
7	17	21,25 %	59	73,75 %	4	5,00 %	0	0%	0	0%	80	100%
8	12	15,00 %	66	82,50 %	2	2,50 %	0	0%	0	0%	80	100%
9	16	20,00 %	59	73,75 %	5	6,25 %	0	0%	0	0%	80	100%
10	13	16,25 %	60	75,00 %	7	8,75 %	0	0%	0	0%	80	100%
11	14	17,50 %	65	81,25 %	1	1,25 %	0	0%	0	0%	80	100%
12	15	18,75 %	64	80,00 %	1	1,25 %	0	0%	0	0%	80	100%
13	10	12,50 %	69	86,25 %	1	1,25 %	0	0%	0	0%	80	100%
14	16	20,00 %	64	80,00 %	0	0 %	0	0%	0	0%	80	100%
15	20	25,00 %	60	75,00 %	0	0 %	0	0%	0	0%	80	100%

Sumber : Data Diolah, 2017

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang mempunyai rasa bangga dengan pekerjaan saat ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 70 %.
- b. Jawaban responden tentang kondisi pekerjaan di perusahaan menyenangkan untuk ditekuni, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 62 orang atau 77,50 %.
- c. Jawaban responden tentang menerima tanggung jawab atas pekerjaan saya dengan senang hati, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 66,25 %.
- d. Jawaban responden tentang selama ini sudah bekerja sesuai dengan *job* deskripsinya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 orang atau 73,75 %.
- e. Jawaban responden tentang perusahaan selama ini benar-benar menerapkan peraturan yang berlaku bagi semua karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang atau 72,50 %.
- f. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu mengadakan pengawasan mendadak untuk menjaga kedisiplinan kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63 orang atau 78,75 %.
- g. Jawaban responden tentang selama ini puas dengan gaji/upah yang diterima, mayoritas responden menjawab setuju 59 orang atau 73,75 %.
- h. Jawaban responden tentang gaji yang diterima saat ini sudah sesuai dengan posisi pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66 orang atau 82,50 %.

- i. Jawaban responden tentang dengan gaji yang diterima mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 orang atau 73,75 %.
- j. Jawaban responden tentang Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 75,00 %.
- k. Jawaban responden tentang jika ada karyawan yang berprestasi maka perusahaan memberikan peluang untuk jabatan yang lebih tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 orang atau 81,25 %.
- l. Jawaban responden tentang promosi kerja diterapkan agar memotivasi karyawan untuk lebih berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 80%.
- m. Jawaban responden tentang hubungan dengan sesama karyawan baik sistem pengawasan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan selama ini baik dan telah sesuai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69 orang atau 86,25 %.
- n. Jawaban responden tentang di tempat bekerja selama ini jarang terjadi konflik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 80 %.
- o. Jawaban responden tentang hubungan antara bawahan dan atasan selama ini sudah baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 75 %

Interprestasi data keseluruhan untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilakukan setelah terlebih dahulu dilakukan klasifikasi yang berdasarkan

nilai-nilai dari jawaban responden. Adapun kategori yang digunakan untuk pengklasifikasian tersebut adalah :

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
- c. Jawaban “Kurang Setuju”, diberi nilai 3.
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

pengujian normalitas data merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui kelayakan data yang dipergunakan dalam penelitian. Uji normalitas data dapat diketahui dengan Tabel Kolmogorov-Smirnov Test dan Grafik Histogram. Berdasarkan Tabel Kolmogorov-Smirnov Test, data yang baik apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dengan nilai lebih kecil dari nilai alpha ($> \alpha = 0,05$). Berikut ini akan disajikan hasil pengujian normalitas data dengan Tabel Kolmogorov-Smirnov Test yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV-6
Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja Fisik	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja
N		80	80	80
Normal Parameters ^a	Mean	56.4625	75.4250	56.3375
	Std. Deviation	4.40926	5.47439	5.19967
Most Extreme Differences	Absolute	.117	.108	.147
	Positive	.117	.103	.098
	Negative	-.098	-.108	-.147

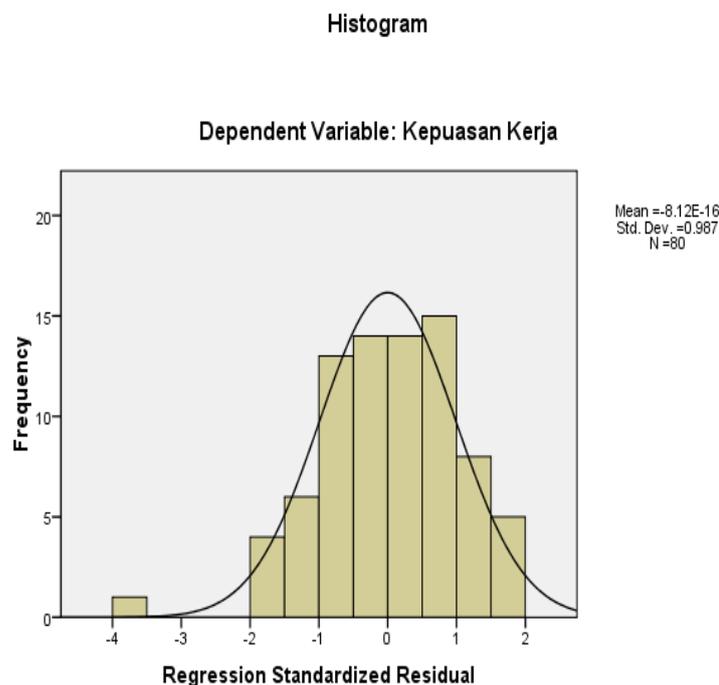
Kolmogorov-Smirnov Z	1.044	.968	1.314
Asymp. Sig. (2-tailed)	.003	.006	.013
a. Test distribution is Normal.			

Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov Test tersebut dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk lingkungan kerja fisik 0,003 dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk budaya organisasi 0,006 serta nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk kepuasan kerja 0,013. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) tersebut menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai α 0,05 sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian sudah normal dan dapat dijadikan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada gambar Grafik Histogram yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar IV-1
Output SPSS Grafik Histogram



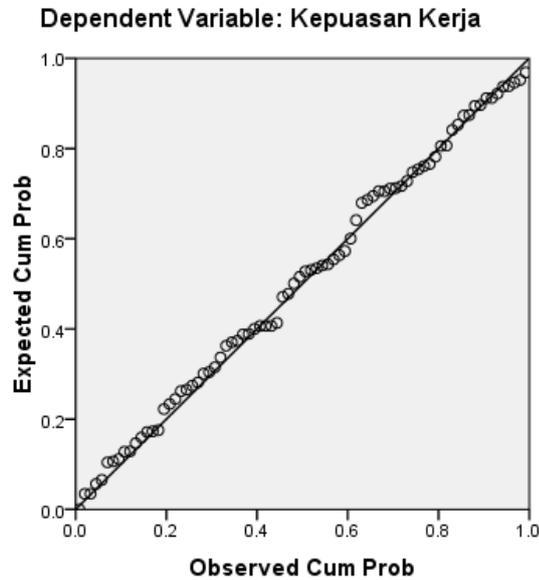
Sumber : Data Diolah, 2017

Gambar Grafik Histogram menunjukkan bahwa gambar dengan kurva yang mempunyai titik tertinggi dengan nilai nol, sehingga hal tersebut menunjukkan data dalam penelitian normal dan dapat dijadikan sebagai bahan penelitian.

Selanjutnya uji kelayakan data dengan menggunakan Grafik Normal P.Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar IV-2
Output SPSS Grafik Normal P.Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



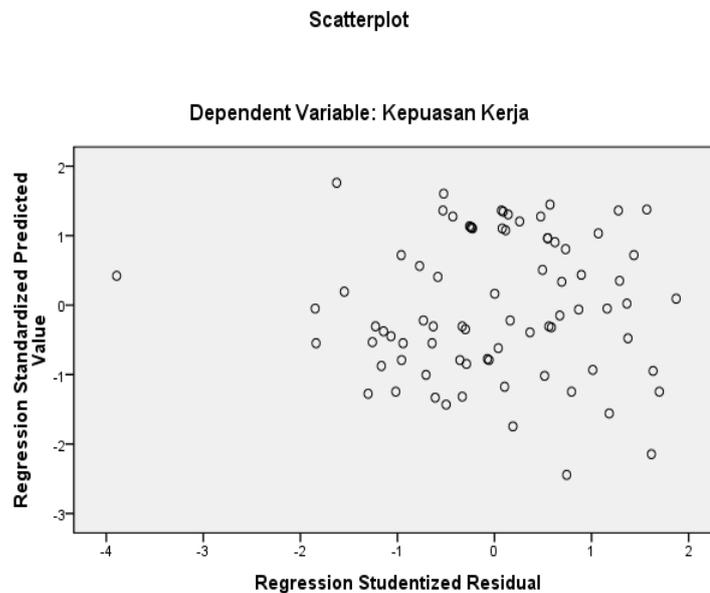
Sumber : Data Diolah, 2017

Gambar Grafik Normal P.Plot menunjukkan bahwa distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan, berarti data tersebut mempunyai pola seperti distribusi normal, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar IV-3
Output SPSS Grafik Scatterplot



Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan Gambar Grafik *Scatterplot* menunjukkan sebaran data yang berpecah. Dimana diketahui dengan sebaran data yang semakin berpecah menunjukkan data baik. Hal tersebut menunjukkan sebaran data yang tidak mengandung unsur pengganggu dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastis.

c Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan pengujian kelayakan data dengan data yang baik ditunjukkan apabila memiliki nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini sesuai dengan teori Imam Ghazali (2009: 96) bahwa : “Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 ”.

	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zer order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.751	5.267		.522	.603	-7.738	13.239					
Lingkungan Kerja Fisik	-.342	.199	-.290	1.717	.090	-.738	.055	.627	.192	.126	.188	5.318
Budaya Organisasi	.966	.160	1.017	6.028	.000	.647	1.285	.756	.566	.441	.188	5.318

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai-nilai yang membentuk persamaan regresi yaitu $\alpha = 2,751$ dan $bx_1 = -0,342$ dan $bx_2 = 0,966$. Hubungan positif antara lingkungan kerja fisik (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) ini selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,751 - 0,342 X_1 + 0,966 X_2$$

Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai α atau konstan sebesar 2,751 yang artinya apabila lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi tidak ada maka kepuasan kerja sebesar 2,751 satuan.

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana lingkungan kerja fisik (X_1) meningkat 1 satuan akan menurunkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,342 dari setiap tingkatan 1 satuan lingkungan kerja fisik.

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana budaya organisasi (X_2) meningkat 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,966 dari setiap tingkatan 1 satuan budaya organisasi.

7. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel terikat (Y).

Nilai t untuk $df = n - 2$, $df = 80 - 2 = 78$ adalah 1,991, $t_{\text{tabel } \alpha = 0,05}$.

Tabel IV-9
 Hasil Output Uji t Variabel X₁, X₂ dan Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance
1 (Constant)	2.751	5.267		.522	.603	-7.738	13.239					
Lingkungan Kerja Fisik	-.342	.199	-.290	1.717	.090	-.738	.055	.627	.192	.126	.188	5.318
Budaya Organisasi	.966	.160	1.017	6.028	.000	.647	1.285	.756	.566	.441	.188	5.318

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2017

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel IV-9 diketahui harga t_{hitung} variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,717. Harga t_{hitung} selanjutnya dibandingkan t_{tabel} 1,991. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $1,717 < 1,991$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka variabel lingkungan kerja fisik tidak memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel IV-9 diketahui harga t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 6,028. Harga t_{hitung} selanjutnya dibandingkan t_{tabel} 1,991. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $6,028 > 1,991$ maka H_0 ditolak dan

H_a diterima, maka variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja.

8. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel terikat (Y). Nilai F untuk $df = n - 2 - 1$, $df = 80 - 2 - 1 = 77$ adalah 3,12, $F_{tabel} \alpha = 0,05$.

Tabel IV-10
Hasil Output Uji F Variabel X_1 , X_2 dan Y
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1255.127	2	627.564	54.864	.000 ^a
	Residual	880.760	77	11.438		
	Total	2135.888	79			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV-10 diketahui harga $F_{hitung} = 54,864$. Harga F_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan $F_{tabel} 3,12$. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $54,864 > 3,12$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi secara simultan memiliki hubungan yang nyata (signifikan) atau berpengaruh positif dengan variabel kepuasan kerja.

9. Pengujian Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya hubungan variabel X_1 lingkungan kerja fisik dan variabel X_2 budaya organisasi terhadap variabel Y kepuasan kerja dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS 16.0 seperti tabel di bawah ini:

Tabel IV-11
 Hasil Output Determinasi X_1, X_2 dan Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.767 ^a	.588	.577	3.38208	.588	54.864	2	77	.000	2.153

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2017

Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,767$. Besarnya r_{X_1, X_2Y} menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas X_1 dan X_2 dengan variabel terikat Y , menurut klasifikasi tingkat hubungan maka hubungan antara lingkungan kerja fisik (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) memiliki tingkat kekuatan yang kuat.

Berdasarkan Tabel IV-11 diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,588 atau 58,8 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi) berpengaruh terhadap Y (kepuasan kerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Tidak terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Hal ini diketahui dari perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu $1,717 < 1,991$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel lingkungan kerja fisik tidak memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja.

Hal ini bertentangan dengan teori Sutrisno (2009 hal. 118) yang menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan”.

Selain itu hasil penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunanda (2012) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban responden berkaitan dengan Ruangan tempat kerja sudah sesuai dan membuat saya lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan dan Desain ruangan yang rapi dan indah di lingkungan kerja sudah sesuai, sehingga membuat saya lebih giat dalam bekerja, ternyata sebagian besar ada yang menjawab kurang setuju. hal ini menunjukkan belum dilaksanakannya penerapan lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan harapan karyawan sehingga hal tersebut memerlukan perhatian khusus dari pimpinan demi untuk pencapaian peningkatan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan nilai t_{hitung} budaya organisasi 6,028 yang dibandingkan t_{tabel} $6,028 > 1,991$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja.

Hal ini bertentangan dengan teori Sutrisno (2009 hal. 2) yang menjelaskan bahwa “Budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku agar dalam penerapan pekerjaan memberikan kenyamanan dan kepuasan bagi seluruh anggota organisasi”. Selain itu hasil penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2005) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada karyawan PT. Garam (Persero) Medan, menyimpulkan bahwa karyawan PT. Garam (Persero) Medan merasa budaya organisasi yang diterapkan sejak lama memberikan situasi kerja yang mendahulukan kepentingan perusahaan dengan tetap menjaga hubungan baik antar karyawan dengan pimpinan maupun antara sesama karyawan sehingga hal tersebut sangat mendukung kepuasan karyawan dalam bekerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza Amelia (2013) yang menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan karena nilai F hitung variabel lingkungan kerja fisik (X_1) adalah $54,864 >$ dari F tabel 3,12. Jadi, variabel lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh signifikan sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

Selain itu hasil penelitian ini berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ternyata sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widya dan Wendi (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi karyawan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menganalisa data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial disimpulkan tidak ada pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Garam (Persero) Medan yang diketahui dari nilai t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu $1,717 < 1,991$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel lingkungan kerja fisik tidak memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial juga disimpulkan ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Garam (Persero) Medan yang diketahui dari nilai t_{tabel} $6,028 > 1,991$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan juga disimpulkan ada pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Garam (Persero) Medan yang diketahui dari nilai F_{hitung} $54,864 > F_{tabel}$ $3,12$ sehingga lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka lingkungan kerja fisik di perusahaan hendaknya dapat dimaksimalkan atau bahkan lebih ditingkatkan terus penerapannya agar kepuasan kerja dapat terlaksana dengan baik.
2. Mengingat budaya organisasi juga sangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hendaknya perusahaan menjadikan budaya organisasi karyawan sebagai masukan untuk perbaikan manajemen sehingga kepuasan kerja terus mengalami peningkatan.
3. Mengingat masih ada faktor lain selain lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, Cetakan Pertama, Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Maryati (2014), *Manajemen Perkantoran Efektif*, Edisi Kedua, Cetakan 1, Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Munandar, Ashar Sunyoto (2014), *Psikologi dan Organisasi*, Jakarta : UI-Press
- Mega Arum Yunanda (2012) “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perum Jasa Tirta 1 Malang Bagian Labotarium Kualitas Air”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya. Vol 5 No 1, Juni 2012
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah (2013), *Penelitian Ilmu Manajemen*, Edisi 1, Jakarta : Prenada Media Group.
- Parimita, Widia Dan Hadi, Wendi (2013) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi”. *Jurnal Riset Manajemen Sains*, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Jakarta. Vol. 4 No 2, 2013.
- Robbins, Stephen (2009), *Manajemen*, Edisi kesepuluh Jilid 1, Jakarta : Erlangga
- Sunyoto, Danang (2013), *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Perilaku Organisational*, Jakarta : CAPS (Center For Axademic Publishing Service).
- _____ (2015), *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS (Center For Axademic Publishing Service).
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, CV. Alfabeta.
- Soedjono, (2005) “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra. Vol 7 No 1, Maret 2005.
- Sutrisno, Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

_____ (2011), *Budaya Organisasi*, Cetakan kedua, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Sedarmayanti, (2009), *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju

Simanjuntak, Payaman J (2011), *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Edisi 3, Jakarta, Universitas Indonesia.

Tika, Pabundu (2010), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ketiga, Jakarta : PT. Bumi Aksara .

Usman, Husaini (2010), *Manajemen*, Edisi ke 3, Jakarta Timur : PT. Bumi Aksara

Wirawan (2008), *Budaya dan Iklim Organisasi*, Cetakan kedua, Jakarta : Salemba Empat.

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan : Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.