

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Guna Karya Elektrik.

Nela¹⁾

¹⁾³⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
nellateratai18@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;
Perbaikan 30 Oktober 2021;
Diterima 5 Desember 2021;
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci:

Budaya Organisasi
Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Guna Karya Elektrik. Penelitian ini memakai sample berjumlah 80 responden, metode pengumpulan data memakai kuesioner dan pengolahan data menggunakan SPSS 25. Pengujian hipotesis memakai analisis model statistic yang terdiri dari uji deskriptif, uji linear berganda, uji realibilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R²). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variable budaya organisasi(X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Guna Karya Elektrik diperoleh 0,025 untuk budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan 0,000 untuk lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh dari f hitung 0,000 Hal ini menunjukkan jika variabel independent dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent.

I. PENDAHULUAN

Bisnis di Indonesia berkembang sangat pesat, ditandai banyaknya bermunculan perusahaan baru. Persoalan ini karena Indonesia merupakan negara yang memiliki pangsa yang sangat besar. Perusahaan dapat tumbuh dan berkembang karena dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya sumber daya manusia yang merupakan aspek penting di kegiatan perusahaan, selain itu adalah hal utama perusahaan dalam mengembangkan dan menentukan tujuan perusahaan. Perusahaan PT. Guna Karya Elektrik adalah perusahaan distributor resmi produk otomotif dan robotik. Sebagai perusahaan yang sangat kompetitif maka terjadi persaingan antar perusahaan yang sejenisnya sehingga memiliki tantangan dalam pengoperasiannya agar dapat mempertahankan eksistensinya di dalam persaingannya.

Kepuasan karyawan ialah salah satu faktor yang harus di perhatikan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengertian kepuasan karyawan menurut Sinambela dalam Nita Lestari (2019, 303) “adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang di dukung oleh hal-hal yang berasal dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.” Kepuasan karyawan di pengaruhi beberapa faktor seperti Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja.

Menurut Ernawan dalam Nita Lestari (2018 : 74) “budaya organisasi adalah merupakan gaya hidup dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dan nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi.” Budaya Organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena budaya organisasi memiliki tujuan, dan nilai-nilai yang menyatukan suatu organisasi di perusahaan dan dikaitkan dengan norma, sikap, dan etika. Budaya organisasi yang terdapat di PT. Guna Karya Elektrik di nilai masih kurang baik karena nilai-nilai yang terkandung belum relevan dengan kondisi sekarang karena belum efektif dalam organisasi. (Kurnia et al. 2019)

Di dalam perusahaan faktor lingkungan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan terutama untuk menciptakan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terwujud. PT. Guna Karya Elektrik sering di hadapkan oleh permasalahan mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja pada PT. Guna Karya Elektrik

dinilai kurang baik lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik di PT. Guna Karya Elektrik belum berjalan dengan baik karena masih banyak peralatan kantor letaknya tidak sesuai dengan penataannya seperti meja dan kursi yang di letakkan tidak pada tempatnya, sirkulasi udara yang tidak baik, pencahayaan kantor yang kurang baik. Hal tersebut perlu di perbaiki karena dapat mempengaruhi aktivitas karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik PT. Guna Karya Elektrik masih kurang baik karena hubungan sesama rekan kerja baik dengan atasan maupun dengan bawahan masih kurang baik dalam hal komunikasi karena komunikasi merupakan faktor terpenting dalam bekerja maka perlu di perbaiki agar nanti tidak terjadi penyampaian informasi yang salah atau tidak jelas.

Kepuasan kerja secara umum di artikan sebagai ukuran kepuasan pekerja terhadap jenis pekerjaan yang berhubungan dengan sifat pekerjaan, prestasi kerja yang diraih, jenis pengawasan dan rasa lega serta menyukai pekerjaan yang mereka tekuni. Kepuasan kerja karyawan dapat di lihat dari kinerja yang meningkat memiliki semangat kerja yang tinggi dan rendah nya turnover karyawan. Pada PT. Guna Karya kepuasan karyawan di nilai masih rendah hal itu bisa di lihat dari banyaknya karyawan yang datang telat, absen kerja, semangat kerja yang menurun.

Pandemi covid-19 yang melanda perusahaan merupakan suatu tantangan tersendiri yang dimana perusahaan harus tetap mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan budaya organisasi yang baik sehingga menciptakan kepuasan kerja yang optimal, maka dengan adanya covid-19 ini perusahaan menyesuaikan peraturan perusahaan dan cara kerja perusahaan terhadap kebijakan dikeluarkan oleh pemerintahan pada saat pandemi covid-19 sekarang ini.

Dampak besar adanya pandemi covid-19 ini tentunya berefek langsung pada pendapatan yang diterima oleh perusahaan dikarenakan daya beli konsumen yang ikut turun akibat terdampak pada pandemi covid-19 ini, selain itu juga berdampak pada cara kerja yang tidak biasa dikarenakan harus menyesuaikan aturan kesehatan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

Dengan adanya pandemi covid-19 mengubah cara prosedur budaya organisasi, lingkungan kerja sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Perusahaan menjalankan operasionalnya dengan dua metode yaitu dengan bekerja dari rumah secara daring atau virtual dan bekerja secara langsung di kantor serta dilakukan secara bergantian hanya 50% dari total karyawan yang dapat bekerja di perusahaan namun ada bagian dari organisasi perusahaan yang memang di haruskan bekerja di kantor. Mereka yang diharuskan bekerja di kantor diutamakan pada yang memang pekerjaannya berhubungan dengan surat jalan, invoice, faktur pajak dan gudang.

Perubahan prosedur, tata cara dan peraturan yang dilakukan perusahaan PT. Guna Karya Elektrik akan berdampak besar pada budaya organisasi, lingkungan kerja dan tentunya kepuasan kerja karyawan nya secara keseluruhan.

Dengan itu penelitian ini dilaksanakan untuk menjawab pertanyaan sebagai berikut: 1. Apakah berpengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Guna Karya Elektrik? 2. Apakah berpengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Guna Karya Elektrik? 3. Apakah berpengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Guna Karya Elektrik?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan kepegawaian, pengarahan dan kepemimpinan, dan pengawasan (Afandi dalam Saputra, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan penilaian, pemberian balas jasa dalam sebuah organisasi dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Lijan Poltak Sinambela dalam Tanjung, Claudia Silver, 2016).

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi didefinisikan sebagai cara bekerja dan berperilaku dengan para anggota organisasi, sehingga dapat membedakan organisasi dengan organisasi lain (Burso dalam Putri Wijayanti, 2018).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi untuk bekerja, lingkungan sekitar kerja dimana seseorang bekerja dengan nyaman, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok untuk mencapai tujuan di perusahaan (Sedarmayanti dalam Hidayat Rizki, 2015).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan seperti sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas dalam hal pekerjaan maka kepuasan kerja sangat penting karena untuk menjamin karyawan dalam bekerja (Badeni dalam Erlina, 2017).

III. METODE

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana penelitian dengan membuat cerminan secara sistematis serta akurat sifat- sifat yang berhubungan dengan fenomena yang hendak diteliti dan menarangkan tentang gimana informasi dikumpulkan, diolah, serta dianalisa buat sesuatu pembuktian serta pengujian dalam menggapai sesuatu tujuan.

Populasi dalam penelitian ini di lakukan di PT. Terang Dunia Internusa yang berjumlah 100 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 110

Tabel 1. Responden

Laki	90
Wanita	20

Pengumpulan Data

1. Observasi
Suatu cara pengumpulan informasi dengan cara pengamatan dengan menguji objektivitas informasi yang diperoleh secara langsung.
2. Wawancara
Suatu cara pengumpulan informasi yang dipergunakan dengan memberikan pertanyaan langsung ke karyawan.
3. Kuisioner
Merupakan suatu cara pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan serangkaian pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk di isi jawabannya. Bertujuan untuk mengetahui keterangan dan pendapat dari responden.
4. Studi Kepustakaan
Dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder, seperti landasan teori informasi dengan cara mencari dan mempelajari buku referensi dan jurnal serta sumber-sumbernya yang memiliki kaitan dengan penelitian ini.
5. Riset Internet
Penulis berusaha mencari data dan informasi dari internet diperlukan untuk mendapatkan berbagai data serta informasi-informasi tambahan yang berasal dari situs-situs yang memiliki kaitan dengan penelitian.

Setiap pertanyaan akan mendapkan lima pilihan dan setiap jawaban akan di berikan skor. Jawaban setiap item pertanyaan memiliki jawaban sangat positif sampai sangat negative. umumnya skala likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju, sangat tidak setuju. Skor yang diberikan 1, 2, 3, 4,dan 5. Sangat setuju = skor 5, setuju = skor 4, netral= skor 3, skor 2 = tidak setuju, dan skor 1 = sangat tidak setuju. Menurut (Juliandi, 2014, p. 70).

1. Statistik Deskriptif

Pengujian yang pertama yang akan dilakukan dalam uji statistik adalah melihat statistik deskriptif dari hasil jawaban responden.

Menurut (Ghozali 2016, 19) mengatakan bahwa:

“Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari minimum, maksimum, nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Untuk memberikan gambaran analisis statistik deskriptif”.

Menurut (Sugiyono 2014, 142) mengatakan bahwa:

“Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dipakai untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam memberi informasi tentang apa yang ingin diukur didalam kuesioner. Data kuisisioner penelitian disebut valid jika memiliki pernyataan atau pertanyaan kuisisioner yang bisa untuk mengungkapkan sesuatu yang kemudian akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Jika didalam *corrected* item total correlation nilai yang terdapat pada nilai r hitung lebih kecil dibandingkan r table maka tidak valid namun sebaliknya jika nilai r hitung lebih besar maka akan dinyatakan valid. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas adalah:

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

Sumber: (Sugiyono 2017,183)

Keterangan :

R_{xy} = Koefisiensi korelasi X dan Y

N = Jumlah responden

X = Skor tiap item

Y = Skor total

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji dimana kuesioner akan diukur dari beberapa indikator untuk membuktikan kuesioner penelitian yang akan dipakai untuk mengumpulkan data variabel penelitian apakah *reliable* atau tidak. Uji reliabilitas ini berguna untuk mengukur seberapa besar suatu pengukuran dapat mengukur dalam keadaan yang tetap stabil atau konsisten. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat *coefisien cronbach alpha* pada program, jika pada program nilai *cronbach alpha* terdapat lebih besar dari 0,6 maka kuesioner akan dinyatakan *reliable*. Pengukuran reliabilitas instrument terdapat rumus Alpha, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Sumber: (Wiratna Sujarweni 2015, 192)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Jumlah kuesioner

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melaksanakan uji hipotesis melalui uji T dan uji F maka harus dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang dipakai. Diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi yang normal. Uji T dan F berarti bahwa nilai-nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan analisis grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual dan uji statistic One Sampel Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika probabilitas > 0,05 maka model regresi berdistribusi normal.
2. Jika probabilitas < 0,05 maka bodel regresi tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ialah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki korelasi silang atau kolinearitas antar variabel bebas. Dan cara untuk mengetahui ada atau tidak gejala multikolinearitas umumnya yaitu dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolercance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah pengujian yang mengevaluasi ketidaksamaan varian dari residual untuk seluruh nilai diamati dalam model regresi linear. Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. heteroskedastisitas terjadi apabila terdapat pola tertentu, seperti titik titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, di perbesar dan mengecil)
2. heteroskedastisitas tidak terjadi apabila tidak adanya pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini memakai model regresi berganda (*multiple regression*). Analisis regresi linear berganda mempunyai tujuan untuk menguji arah hubungan positif atau negatif antara variabel independen dengan variabel dependen dan untuk menduga apakah variabel independen bisa mempengaruhi variabel dependen. Data yang di pakai yaitu skala interval atau rasio.

Nilai dari koefisien regresi menjadi dasar analisis, apabila koefisien b memiliki nilai positif, hubungan satu arah ditunjukkan antara variabel independen dan dependen. Artinya ketika variabel dependen meningkat maka variabel independen akan meningkat dan sebaliknya. Di sisi lain apabila koefisien b negatif menunjukkan hubungan berlawanan, artinya ketika variabel dependen meningkat maka variabel independen menurun, dan sebaliknya.

Menurut (Ghozali 2016, 8) menyatakan bahwa:

“Metode statistik untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat (*metric*) dan satu atau lebih variabel bebas (*metric*) adalah regresi. Regresi sederhana (*simple regression*) untuk menguji pengaruh satu variabel bebas (*metric*) terhadap satu variabel terikat (*metric*), sedangkan untuk lebih dari satu variabel bebas (*metric*) disebut regresi berganda (*multiple regression*)”.

Model persamaan regresi linear berganda yang dipakai dalam penelitian ini ialah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Variabel Dependen (Kepuasan Kerja).
- α = Konstanta.
- X_1 = Variabel Independenn (Budaya Organisasi).
- X_2 = Variabel Independen (Lingkungan Kerja).
- $\beta(1,2)$ = Koefisien regresi masing masing X.
- ε = Error.

5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah rumusan sementara dari apa yang diciptakan untuk penjelasan dan juga dapat membimbing dan mengarahkan dalam penelitian. Pada statistik sesuatu hasil bisa disebutkan signifikan secara statistik apabila kejadian tersebut hampir tidak mungkin dikarenakan oleh faktor yang kebetulan, berdasarkan dengan batas probabilitas yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hipotesis yang dipakai pada penelitian ini diuji dengan tahap-tahap pengujian hipotesis. Berikut merupakan tahap-tahapnya:

a. Uji t

Tujuan dari pengujian ini untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing setiap variabel independen terhadap variable dependen. Dilakukannya Uji t dengan membandingkan nilai t hitung dan t table. Bila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka Ho ditolak. Tetapi sebaliknya, bilai nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka Ho diterima. Apabila uji t dilakukan dengan memakai tingkat signifikan 0,05 (5%), maka penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditentukan apabila:

- 1) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Sedangkan jika nilai signifikan < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Uji Statistik F

Pengujian ini dimaksudkan untuk menunjukkan apakah seluruh variabel independen dalam model mempengaruhi secara simultan terhadap variabel dependen. Jika hipotesis alternatif diterima dan F Hitung lebih Besar dari F tabel, maka variabel dependen sangat dipengaruhi oleh semua varibael dependen. Sebaliknya, jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka hipotesis tidak bisa diterima atau ditolak dan tidak ada

pengaruh signifikan antara variabel independent dengan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 (5%) maka penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditentukan apabila:

- 1) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) nantinya akan mengukur kemampuan model dan menjelaskan mengenai variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinannya ialah antara nol dan satu. Nilai dari R^2 yang kecil artinya kemampuan akan variabel-variabel independent dalam menguraikan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai satu berarti variabel-variabel independen menyediakan hampir seluruh dari informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi dari variabel dependen.

IV. HASIL

Statistik Deskriptif.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	80	40,00	50,00	47,5000	3,08529
Lingkungan Kerja	80	39,00	50,00	46,9000	3,24369
Kepuasan Kerja	80	41,00	50,00	47,4000	2,72634
Valid N (listwise)	80				

Sumber: Data Primer yang diolah dengan memakai SPSS 25 (2021)

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas mendapatkan hasil sebagai berikut :

- a. Variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai terendah (*minimum*) 40 dan nilai terbesar (*maksimum*) sebesar 50 dan nilai rata-rata (*mean*) 47,5 dengan standar deviasi sebesar 3,08529.
- b. Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai terendah (*minimum*) 39 dan nilai terbesar (*maksimum*) sebesar 50 dan nilai rata-rata (*mean*) 46,9 dengan standar deviasi sebesar 3,24369.
- c. Variabel Kepuasan Kerja melihatkan nilai terendah (*minimum*) 41 dan nilai terbesar (*maksimum*) sebesar 50 dan nilai rata-rata (*mean*) 47,4 dengan standar deviasi sebesar 2,72634.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,536	1,314		6,497	,000
	Budaya Organisasi	,149	,065	,169	2,280	,025
	Lingkungan Kerja	,678	,062	,806	10,911	,000

Sumber: Data Primer yang diolah memakai SPSS 25 (2021).

Sesuai dengan hasil analisis regresi linear berganda dari Tabel diatas bisa diketahui persamaan regresi satu prediktor sebagai berikut:

$$Y = 8,536 + 0,149 \text{ Budaya Organisasi} + 0,678 \text{ Lingkungan Kerja} + e$$

1. Hasil koefisien regresi memperlihatkan nilai konstanta sebesar 8,536 yang berarti jika variabel konstant maka nilai variabel Kepuasan Kerja akan constant sebesar 8,536.
2. Nilai β_1 ialah koefisien regresi dari variabel X1 yaitu Budaya Organisasi sebesar 0,149 yang berarti jika terjadi peningkatan pada Budaya Organisasi sebesar satu tingkatan, maka Kepuasan Kerja peningkatan sebesar 0,149.
3. Nilai β_2 ialah koefisien regresi dari variabel X2 yaitu Lingkungan Kerja sebesar 0,678 yang berarti jika terjadi peningkatan pada Lingkungan Kerja sebesar satu tingkatan, maka peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,678.

Uji Reliabilitas

Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,890	,901	10

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2021)

Sesuai dengan Tabel diatas hasil pengujian variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.901. Nilai ini lebih besar dari 0.60 ($0.901 > 0.60$) bisa ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden terhadap variabel Budaya Organisasi dikatakan reliabel.

Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,876	,889	10

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2021)

Sesuai dengan Tabel diatas hasil pengujian variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.889. Nilai ini lebih besar dari 0.60 ($0.889 > 0.60$) bisa ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja disebut reliabel.

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,772	,781	10

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2021)

Sesuai dengan Tabel diatas hasil pengujian variabel Kepuasan Kerja didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.781. Nilai ini lebih besar dari 0.60 ($0.781 > 0.60$) dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap variabel Kepuasan Kerja disebut reliabel.

Uji Validitas

Budaya Organisasi

Item	<i>Corrected item-Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
X1.1	0.589	0,2199	Valid
X1.2	0.649	0,2199	Valid
X1.3	0.703	0,2199	Valid

X1.4	0.901	0,2199	Valid
X1.5	0.857	0,2199	Valid
X1.6	0.901	0,2199	Valid
X1.7	0.846	0,2199	Valid
X1.8	0.593	0,2199	Valid
X1.9	0.618	0,2199	Valid
X1.10	0.607	0,2199	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 25 (2021)

Sesuai dengan tabel diatas ringkasan hasil uji validitas pada variabel Budaya Organisasi memperlihatkan semua indikator dalam variabel ini dengan hasil valid dan bisa dipakai, setiap nilai koefisien korelasi sebagai r hitung berada diatas tingkat nilai validitas sebagai r table sebesar 0,2199. Dimana X1.1 0,589 > 0,2199, X1.2 0,649 > 0,2199, X1.3 0,703 > 0,2199, X1.4 0,901 > 0,2199, X1.5 0,857 > 0,2199, X1.6 0,901 > 0,2199, X1.7 0,846 > 0,2199, X1.8 0,593 > 0,2199, X1.9 0,618 > 0,2199, dan X1.10 0,607 > 0,2199.

Lingkungan Kerja

Item	<i>Corrected item-Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
X2.1	0.457	0,2199	Valid
X2.2	0.636	0,2199	Valid
X2.3	0.678	0,2199	Valid
X2.4	0.916	0,2199	Valid
X2.5	0.878	0,2199	Valid
X2.6	0.837	0,2199	Valid
X2.7	0.838	0,2199	Valid
X2.8	0.757	0,2199	Valid
X2.9	0.561	0,2199	Valid
X2.10	0.505	0,2199	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 25 (2021)

Sesuai dengan tabel diatas ringkasan hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja memperlihatkan semua indikator dalam variabel ini dengan hasil valid dan bisa dipakai, setiap nilai koefisien korelasi sebagai r hitung berada diatas tingkat nilai validitas sebagai r table sebesar 0,2199. Dimana X2.1 0,457 > 0,2199, X2.2 0,636 > 0,2199,

X2.3 0,678 > 0,2199, X2.4 0,916 > 0,2199, X2.5 0,878 > 0,2199, X2.6 0,837 > 0,2199, X2.7 0,838 > 0,2199, X2.8 0,757 > 0,2199, X2.9 0,561 > 0,2199, dan X2.10 0,505 > 0,2199.

Kepuasan Kerja

Item	<i>Corrected item-Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
Y.1	0.460	0,2199	Valid
Y.2	0.636	0,2199	Valid
Y.3	0.583	0,2199	Valid
Y.4	0.910	0,2199	Valid
Y.5	0.808	0,2199	Valid
Y.6	0.691	0,2199	Valid
Y.7	0.568	0,2199	Valid
Y.8	0.546	0,2199	Valid
Y.9	0.293	0,2199	Valid
Y.10	0.289	0,2199	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 25 (2021)

Sesuai dengan tabel diatas ringkasan hasil uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja menunjukan seluruh indikator dalam variabel ini dengan hasil valid dan bisa dipakai, setiap nilai koefisien korelasi sebagai r hitung berada diatas tingkat nilai validitas sebagai r table sebesar 0,2199. Dimana Y.1 0,460 > 0,2199, Y.2 0,636 > 0,2199, Y.3 0,583 > 0,2199, Y.4 0,910 > 0,2199, Y.5 0,808 > 0,2199, Y.6 0,691 > 0,2199, Y.7 0,568 > 0,2199, Y.8 0,546 > 0,2199, Y.9 0,293 > 0,2199, dan Y.10 0,289 > 0,2199.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

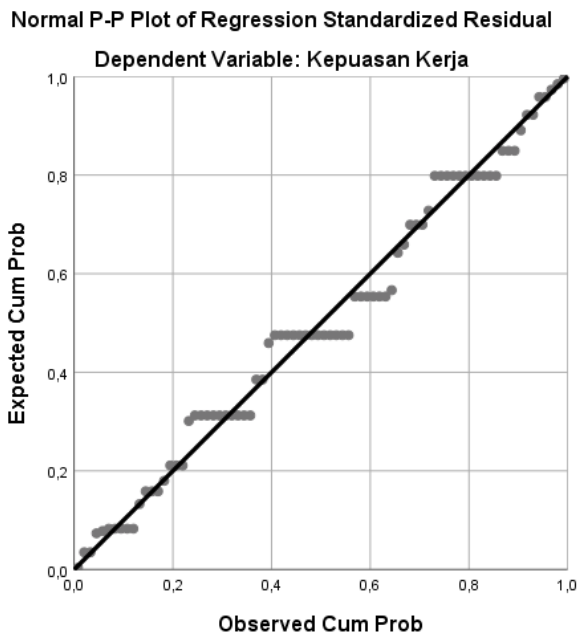
			Unstandardized Residual	
N			80	
Normal Parameters ^{a,b}			Mean	,0000000
			Std. Deviation	,74506645
Most Extreme Differences			Absolute	,088
			Positive	,088
			Negative	-,076
Test Statistic			,088	
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}	
Monte Carlo (2-tailed)	Sig.	Sig.	,550 ^e	
		99% Confidence Interval Lower Bound	,537	

		Upper Bound	,562
--	--	-------------	------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2021).

Sesuai dengan Tabel diatas diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Dengan itu nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu 0,05, maka data terdistribusi normal, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa sebaran nilai residual pada seluruh model persamaan regresi dinyatakan berdistribusi normal, atau bisa ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi normal.



Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2021)

Pada Gambar diatas menunjukkan hasil uji normalitas dengan memakai metode grafik, yaitu metode *Normal Probability Plot (P-Plot)* bisa diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal melintang dan mengikuti arah garis diagonal atau tidak terpencar jauh dari garis lurus. Dengan itu, maka model regresi pada penelitian ini mempunyai distribusi data normal.

1. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

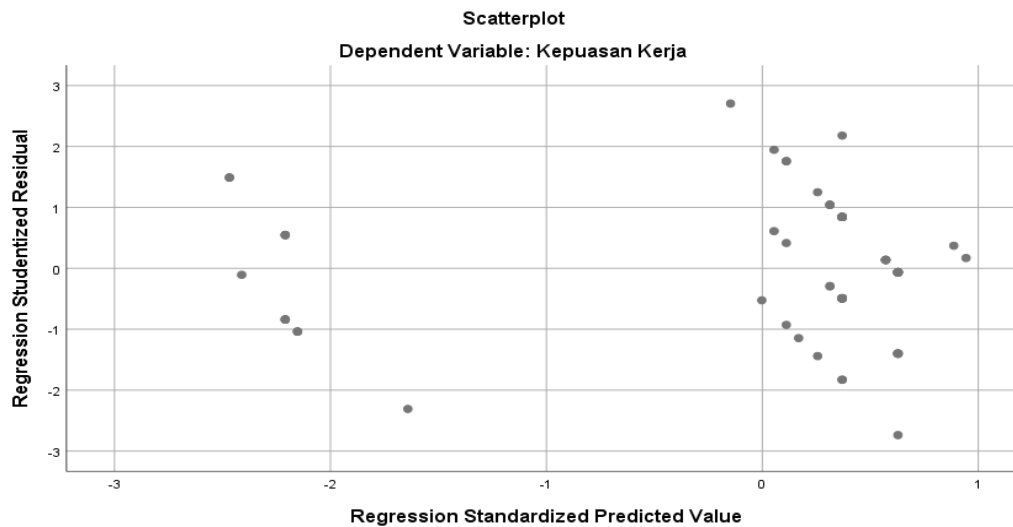
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,536	1,314		6,497	,000		
	Budaya Organisasi	,149	,065	,169	2,280	,025	,178	5,633
	Lingkungan Kerja	,678	,062	,806	10,911	,000	,178	5,633

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2021).

Berdasarkan table diatas bisa dilihat nilai *tolerance* mendekati angka 1 atau > 0.10 dan nilai VIF disekitar angka 1 atau < 10 untuk setiap variabel, yang dibuktikan dengan nilai tolerance untuk Budaya Organisasi sebesar 0.178, dan Lingkungan Kerja 0.178, Sedangkan nilai VIF untuk Budaya Organisasi sebesar 0.5633, dan Lingkungan Kerja 0.5633. Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan bahwa model persamaan regresi tidak adanya multikolonieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Heterosdastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah dengan memakai SPSS 25 (2021)

Berdasarkan hasil dari gambar diatas diketahui bahwa:

- Titik-titik data penyebaran diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dengan itu bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastistas, hingga model regresi yang baik dan ideal bisa terpenuhi.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Cara untuk pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut :

- Jika signifikansi < tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$), maka H_a diterima.
- Jika signifikansi > tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) maka H_a ditolak.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,536	1,314		6,497	,000		
	Budaya Organisasi	,149	,065	,169	2,280	,025	,178	5,633
	Lingkungan Kerja	,678	,062	,806	10,911	,000	,178	5,633

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2021).

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji statistik t pada Tabel diatas memperlihatkan bahwa variabel independen Budaya Organisasi memiliki *t hitung* 2.280 menunjukkan lebih besar dari *t table* 1.99085 dan nilai signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ($0,025 < 0,05$). Untuk itu bisa disebut bahwa H_1 diterima, maka Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada Kepuasan Kerja.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji statistik t pada Tabel diatas memperlihatkan bahwa variabel independen Lingkungan Kerja memiliki *t hitung* 10,911 menunjukkan lebih besar dari *t table* 1.99085 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$). Untuk itu bisa disebut bahwa H_2 diterima, maka Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada Kepuasan Kerja.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian F untuk menunjukkan secara simultan apakah adanya pengaruh antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujiannya bisa dilihat pada tabel berikut:

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka H_0 ditolak yang artinya variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent.
- Jika $F_{hitung} < F_{table}$ maka H_0 diterima yang artinya variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependent.

Atau:

- Jika signifikan ($F < 0,05$) maka H_0 ditolak H_a diterima.
- Jika signifikan ($F > 0,05$) maka H_0 diterima H_a ditolak.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	543,345	2	271,673	477,001	,000 ^b
	Residual	43,855	77	,570		
	Total	587,200	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2021)

Dilihat dari uji ANOVA, pada perhitungan diperoleh hasil didapat nilai F hitung sebesar 477.001 lebih besar dari F tabel yaitu 3,11 dengan tingkat signifikansi 0,05, yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independent dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sesuai dengan hasil pengujian tersebut, berarti F hitung lebih besar daripada F tabel sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependent.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,962 ^a	,925	,923	,75468	1,510

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2021)

Berdasarkan hasil dari nilai koefisien korelasi (R) pada table diatas bernilai sebesar 0,962, R^2 sebesar 0,925 dan $adjusted\ R^2$ sebesar 0,923. Hal ini berarti Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 92,5% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 7,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yang tidak dimasukkan dalam pembahasan ini atau oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Hasil dari analisa data yang dimiliki peneliti, maka kesimpulan dapat diambil bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Lingkungan Kerja dilihat dari hasil pengujian berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert, 2017.
- Dakhi, Yohannes. "Implementasi POAC Terhadap Kegiatan Organisasi Dalam Mencapai Tujuan Tertentu." 2016.
- Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang:CV IRDH, 2019
- Erlina, "Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Inti Pratama Lindai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.", 2018.
- Febriant, "Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Usaha". 2020
- Hidayat, Rizky. "Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Metro." 2017
- Jonathan Sarwono. *Analisa Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta, 2006.
- Kurnia, Yusuf, Yohanes Isharianto, Yo Ceng Giap, Aditiya Hermawan, and Riki. 2019. "Study of Application of Data Mining Market Basket Analysis for Knowing Sales Pattern (Association of Items) at the O! Fish Restaurant Using Apriori Algorithm." in *Journal of Physics: Conference Series*. Vol. 1175.
- Nita Lestari, "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Nusantara Bumi Sentosa", 2020
- Putri, Wijayanti. "Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan person-organization fit (p-o fit) terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada BRI Syariah KC Semarang)." 2019
- Saputra, Agam Kemal Pratama. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru*". 2018
- Setiawan, Budi. *Menganalisa Statistik Bisnis dan Ekonomi dengan SPSS 21*. Yogyakarta: Andi Offset CV. 2013
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara. 2017
- Sudaryono. *Aplikasi Statistik untuk Penelitian*. Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendekia. 2014
- Sugiono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, metode Penelitian Bisnis. Bandung:Alfabeta. 2012.
- Sujarweni, V.W, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2015.
- Sutrisno, H. Edy, *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2018.
- Tanjung, Claudia Silver. "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Mega Mustika Gemilang.*" 2020
- Andy dan Ida Ayu Made Sintya Dwi S, "*Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia*". 2019