

Lingkungan Kerja & Budaya Organisasi

by Jasman Syaripuddin

Submission date: 25-Sep-2018 03:36PM (UTC+0700)

Submission ID: 1008012090

File name: 1360-2181-1-PB.pdf (782.89K)

Word count: 8514

Character count: 54327

37

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA AGRO NUSANTARA MEDAN

Jasman Saripuddin

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

email : jasmansaripuddin@gmail.com

ABSTRACT

45

Basically job satisfaction is individual. Each employee will have different levels of satisfaction in accordance with the system and values that apply to that employee. Based on the test results there is no significant partial positive influence between the work environment on job satisfaction at PT. Sarana Agro Nusantara Medan, This is based on respondents' answers relating to light from the reflection of the sun makes respondents are not satisfied to do the job as well as the noise that is there in the work environment to make respondents do not focus on doing the work at PT. Sarana Agro Nusantara Medan. In addition there is influence between organizational culture on job satisfaction at PT. Sarana Agro Nusantara Medan, this is explained also based on the respondent's answer related to employees have high initiative in carrying out work, dare to take risky action, trying to develop ability and skill in working to advance company, boss always communicate to subordinate everything related to Effort achievement of duty, opportunity to get the raise of position given fair to employees who work well and good at PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture and Job Satisfaction

ABSTRAK

36

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

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

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 23 ktu 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 dengan kondisi ling 35 gan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat sempit dan udara yang panas sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan k 10 karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Munandar (2014, hal. 10) menyatakan budaya organisasi terdiri dari asumsi - asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan. Dalam perusahaan sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya.

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 instrumetal dan pekerjaan tersebut bagi aspek kehidupan yang lain, bagi individu serta peran sosial k 12 mpok 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 ba 30 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.

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

2. URAIAN TEORITIS

1. Kepuasan Kerja

a. P 22 ertian Kepuasan Kerja

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

14) karyawan antara lain yaitu Mangkunegara (2013, hal. 117) menyatakan bahwa 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 2) menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 74) menyatakan bahwa 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, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap 65) umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi. Sedangkan menurut Usman (2010, hal. 501) kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh 70) kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau 2) 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 93) umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan 27) ja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 80), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi 1) kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentrangan 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 27) mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kesempatan Untuk Maju
Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
- 2) 64) keamanan kerja
Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang sangat aman mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- 3) 69) i
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.
- 4) Perusahaan dan Manajemen 19)
Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Pengawasan
Sekaligus atasannya supervisor yang buruk dan berkaitan absensi dan *turnover*.
- 6) Faktor intristik dari pekerjaan

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

- 7) Kondisi kerja
Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penynaran, kantin dan tempat kerja.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- 9) Komunikasi
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau pun prestasi karyawan yang sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Teori-teori tentang Kepuasan Kerja

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

- 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.
- 28 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
- 57 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 membangun 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 penghargaan
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

53

diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan memungkinkan mencapai hasil dapat menuntun 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
Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.
- 2) Pengawasan
Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substantif terhadap kepuasan kerja.
- 3) Upah
Dengan upah yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauhmana penghargaan 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 pekerjaan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyak orang yang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi sesuai, misalnya dekat dengan tempat tinggalnya.
- 4) Promosi
Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja dan lain-lain. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberikan dampak kepada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan seperti perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.
- 5) *workes* (Rekan Kerja)
Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

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

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

57

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja situasi atau keadaan yang berada disekitar para k⁴⁴awan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan¹³ rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Karyawan

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan sesuatu faktor yang me²⁷kung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Moekijat(2005, hal. 135) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

- 1) Tata ruang
Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tataruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen-komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.
- 2) Penerangan (cahaya)³¹
Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai keletihan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yan⁷⁵ruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.
- 3) Warna⁹
Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pa⁵ pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada dalam pekerjaan kantor. Oleh karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan.
- 4) Pertukaran udara (sirkulasi udar⁹ ventilasi)
Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini kondisi yang diperlukan dapat diberikan selama sistem tersebut dirawat dan dirancang dengan baik.
- 5) Musik⁵
Dalam menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.
- 6) Suara (tingkat kebisingan)
Suara bising yang keras dan tajam⁵ adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

c. Indikator Lingkungan Kerja

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

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

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

- 3) Suhu udara
Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.
- 4) Ruang gerak yang diperlukan
Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.
- 5) Pewarnaan
Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.
- 6) Keamanan
Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke organisasi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Baron dalam Reza Amelia (2014) menyatakan "Budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi". Menurut Robbins dan Judge dalam Taurisa dan Ratnawati (2012), "Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi".

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang – orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap – tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasi. 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 di lakukan 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 bahwa Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai – nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang di kembangkan dalam waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang di sosialisasikan dan di ajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Jadi, budaya organisasi juga dapat disimpulkan penentu perubahan perilaku yang ada di dalam diri individu karyawan yang sangat di perluk²⁵ 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 dap⁶⁸ dikemukakan bahwa budaya organisasi adalah dorongan dalam diri karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

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

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

- 1) Asumsi dasar
Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
- 2) Keyakinan yang dianut
Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai – nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip – prinsip menjelaskan usaha.
- 3) Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi.
Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi/perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.
- 4) Pedoman mengatasi masalah
Dalam organisasi/perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah p⁵¹ptasi 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) w⁵¹arisan (*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

Menur⁹² Robbins & Coulter dalam Ardana (2009, hal. 167) terdapat beberapa k⁵⁶tor yang apabila dicampur dan dicocokkan akan menjadi budaya organisasi yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan keputusan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

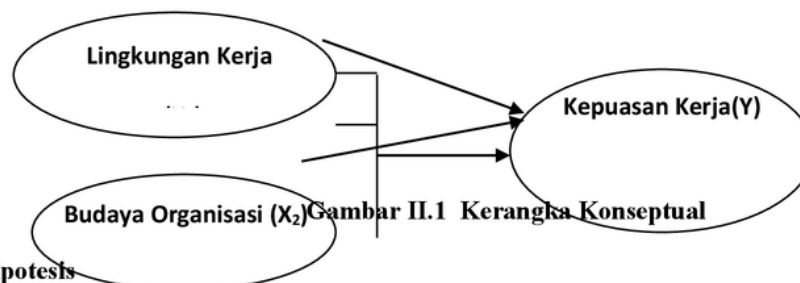
- 2) Perhatian ke hal yang lebih rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
- 3) Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.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

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

Kerangka Konseptual

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

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



Hipotesis

Menurut Sujarweni (2014, hal. 62) menjelaskan bahwa "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat". Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan

2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan ⁴³
3. Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan

3. METODE PENELITIAN ¹⁰⁰

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menguraikan gambaran keterkaitan antar suatu variabel dengan variabel lainnya mengenai obyek yang diteliti yang dilakukan dengan penguji ⁴⁰ statistik. (Sugiyono, 2012, hal. 84).

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan ⁷⁷ PT. Sarana Agro Nusantara Medan berjumlah 58 orang.

Sampel merupakan ⁴⁸ sebagian dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu (Umar, 2010, hal. 77). Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentu ⁵⁵ jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Juliandi (2013, hal. 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*, yaitu seluruh karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Medan yang berjumlah 58 orang untuk dijadikan responden.

²⁹

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini :

1. Regresi Linear Berganda

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

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad \text{63}$$

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang baik, maka data dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi ⁴⁷ pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikoleniaritas dan uji heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis ¹⁵

Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan pengaruh, digunakan rumus uji statistik t.

⁶⁷

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-²⁶sa). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} .

H_0 diterima jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ dan $\alpha = 5\%$ maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. H_a diterima jika $F_{tabel} < F_{hitung}$ dan $\alpha = 5\%$ maka berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Penelitian

Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data tentang karakteristik responden, mayoritas responden penelitian adalah laki-laki sebesar 59,1 %, dan sisanya perempuan yakni sebesar 40,9 %. Dengan demikian diketahui bahwa karyawan perusahaan lebih didominasi dengan jenis kelamin laki-laki. Dilihat dari segi usia, responden dalam penelitian ini paling besar berasal dari kelompok usia 20 – 30 tahun yakni sebesar 34,8 %, kedua berasal dari usia 31 – 40 tahun sebesar 57,6 %. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dari kelompok dewasa, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan adalah dari kalangan orang dewasa dan usia produktif.

2. Analisa Variabel Bebas – X_1 (Lingkungan Kerja)

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

Dari ketigabelas pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum :

- Jawaban responden tentang penerangan lampu dilingkungan kerja dan diruangan sudah cukup bagus sehingga mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 20 orang (30,3%) menjawab sangat setuju, 42 orang (63,6%) menjawab setuju, sedangkan 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju.
- Jawaban responden mengenai cahaya dari pantulan sinar matahari membuat saya tidak puas melakukan pekerjaan, sebanyak 23 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, 34 orang (51,5%) menjawab setuju, 7 orang (10,6%) menjawab kurang setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.
- Jawaban responden tentang suara bising yang terdapat dilingkungan kerja membuat saya tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan, sebanyak 25 orang (37,9%) menjawab sangat setuju, 28 orang (42,4%) menjawab setuju, dan sebanyak 13 orang (19,7%) menjawab kurang setuju,
- Jawaban responden tentang rekan kerja dalam melakukan pekerjaan tidak menimbulkan kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan saya, sebanyak 33 orang (50,0%) menjawab sangat setuju, 26 orang (39,4%) menjawab setuju, 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju, dan sebanyak 3 orang (4,5%) menjawab tidak setuju.
- Jawaban responden mengenai suhu didalam ruangan sangat mendukung saya dalam kerja, sebanyak 22 orang (33,3%) menjawab sangat setuju dan 39 orang (59,1%) menjawab setuju, 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju sedangkan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
- Jawaban responden mengenai ventilasi ruangan yang baik mempermudah keluar masuknya udara baru sehingga ruangan menjadi segar dan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja, sebanyak 24 orang (36,4%) menjawab sangat setuju, 34 orang (51,5%) menjawab setuju, 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.
- Jawaban responden mengenai tata letak peralatan kerja sudah tepat sehingga membuat saya leluasa dalam bekerja, sebanyak 23 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, 40 orang (60,6%) menjawab setuju sedangkan 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju.

- h. Jawaban responden mengenai ruangan tempat kerja sudah sesuai dan membuat saya lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan, sebanyak 26 orang (39,4%) menjawab sangat setuju, 32 orang (48,5%) menjawab setuju dan 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.
- i. Jawaban responden mengenai warna cat yang terang pada dinding ruangan membuat saya lebih semangat dalam bekerja sehingga meningkatkan kerja saya, sebanyak 23 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, 37 orang (56,1%) menjawab setuju, 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju dan 3 orang (4,5%) menjawab tidak setuju.
- j. Jawaban responden mengenai desain ruangan yang rapi dan indah dilingkungan kerja sudah sesuai, sehingga membuat saya lebih giat dalam bekerja, sebanyak 27 orang (40,9%) menjawab sangat setuju, 32 orang (48,5%) menjawab setuju, 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju, sedangkan sebanyak 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
- k. Jawaban responden mengenai adanya jaminan keamanan dilingkungan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja, sebanyak 31 orang (47,0%) menjawab sangat setuju, 27 orang (40,9%) menjawab setuju sedangkan 8 orang (12,1%) menjawab kurang setuju.
- l. Jawaban responden mengenai lingkungan kerja sudah dirasakan aman, nyaman dan menyenangkan bagi saya, sebanyak 26 orang (39,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 36 orang (54,5%) menjawab setuju, sedangkan 4 orang (6,1%) menjawab tidak setuju.
- m. Jawaban responden mengenai tingkat keamanan kerja diperusahaan ini sudah baik, sebanyak 31 orang (47,0%) menjawab sangat setuju, 29 orang (43,9%) menjawab setuju, sedangkan 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju.

3. Analisa Varibel Bebas – X₂ (Budaya Organisasi)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang budaya organisasi. Dari kesembilanbelas pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum :

1. Jawaban responden mengenai saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 35 orang (53,0%) menjawab sangat setuju sedangkan sebanyak 31 orang (47,0%) menjawab setuju.
2. Jawaban responden mengenai saya merasa bertanggung jawab atas kesalahan saya dan berniat memperbaiki diri secara terus menerus, sebanyak 27 orang (40,9%) menjawab sangat setuju sedangkan sebanyak 39 orang (59,1%) menjawab setuju.
3. Jawaban responden mengenai saya berani mengambil tindakan yang berisiko dalam bekerja untuk memajukan perusahaan, sebanyak 30 orang (45,5%) menjawab sangat setuju, 30 orang (45,5%) menjawab setuju, sedangkan 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju.
4. Jawaban responden mengenai saya selalu berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang saya punya untuk kemajuan perusahaan, sebanyak 30 orang (45,5%) menjawab sangat setuju, 34 orang (51,5%) menjawab setuju, 2 orang (3,0%) menjawab kurang setuju.
5. Jawaban responden tentang saya memberikan pengarahannya baik yang perlu dilakukan, sebanyak 31 orang (47,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 orang (50,0%) menjawab setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab kurang setuju.
6. Jawaban responden tentang atasan sering memberikan pengarahannya mengenai standart kerja, sebanyak 35 orang (53,0%) menjawab sangat setuju, 25 orang (37,9%) menjawab setuju, 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju dan 3 orang (4,5%) menjawab tidak setuju.
7. Jawaban responden tentang pemimpin sudah memberikan arahan agar karyawan saling bekerja sama untuk mencapai target perusahaan, sebanyak 30 orang (45,5%) menjawab sangat setuju, 32 orang (48,5%) menjawab setuju dan 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
8. Jawaban responden tentang pemimpin mendorong karyawan untuk bekerja secara terkoordinasi, sebanyak 30 orang (45,5%) menjawab sangat setuju, 32 orang (48,5%) menjawab setuju, 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.

9. Jawaban responden tentang atasan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, sebanyak 31 orang (47,0%) menjawab sangat setuju, 33 orang (50,0%) menjawab setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab kurang setuju.
10. Jawaban responden tentang atasan memotivasi karyawan secara langsung untuk meningkatkan kinerja, sebanyak 39 orang (59,1%) menjawab sangat setuju, sedangkan sebanyak 27 orang (40,9%) menjawab setuju.
11. Jawaban responden tentang atasan langsung yang mengontrol/mengawasi karyawan selama bekerja, sebanyak 38 orang (57,6%) menjawab sangat setuju, 24 orang (36,4%) menjawab setuju dan 4 orang (4,1%) menjawab kurang setuju.
12. Jawaban responden tentang karyawan sudah mendapatkan arahan dikontrol langsung oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 36 orang (54,5%) menjawab sangat setuju, 22 orang (33,3%) menjawab setuju, 7 orang (10,6%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
13. Jawaban responden tentang perusahaan mengutamakan karyawan yang mempunyai pendidikan dan identitas yang jelas, sebanyak 27 orang (40,9%) menjawab sangat setuju, 38 orang (57,6%) menjawab setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab kurang setuju.
14. Jawaban responden tentang kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan diberikan secara adil kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan bagus, sebanyak 30 orang (45,5%) menjawab sangat setuju, 31 orang (47,0%) menjawab setuju, dan 5 orang (7,6%) menjawab kurang setuju.
15. Jawaban responden mengenai gaji yang diberikan setimpal dengan pekerjaan, sebanyak 28 orang (42,4%) menjawab sangat setuju, 36 orang (54,5%) menjawab setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab kurang setuju.
16. Jawaban responden mengenai saya menghargai dan menerima dengan baik kritikan dari atasan maupun sesama karyawan, sebanyak 39 orang (59,1%) menjawab sangat setuju, sedangkan 27 orang (40,9%) menjawab setuju.
17. Jawaban responden mengenai perbedaan pendapat sering menimbulkan konflik, sebanyak 40 orang (60,6%) menjawab sangat setuju, 21 orang (31,8%) menjawab setuju, dan 5 orang (7,6%) menjawab kurang setuju.
18. Jawaban responden tentang dalam bekerja atasan sering berkomunikasi secara langsung, sebanyak 36 orang (54,5%) menjawab sangat setuju, 22 orang (33,3%) menjawab setuju, 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.
19. Jawaban responden tentang komunikasi sesama rekan kerja dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebanyak 35 orang (53,0%) menjawab sangat setuju, 26 orang (39,4%) menjawab setuju, 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.

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. Dari ketigabelas pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum :

1. Jawaban responden tentang saya mempunyai rasa bangga dengan pekerjaan ini, sebanyak 19 orang (28,8%) menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang (59,1%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (7,6%) dan yang tidak setuju 3 orang (4,5%).
2. Jawaban responden mengenai kondisi pekerjaan saya di perusahaan menyenangkan untuk ditekuni, sebanyak 28 orang (42,4%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju lebih besar yaitu sebanyak 31 orang (47,0%), 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
3. Jawaban responden tentang saya menerima tanggung jawab atas pekerjaan dengan senang hati, sebanyak 26 orang (39,4%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju lebih besar yaitu sebanyak 34 orang (51,5%), 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.

4. Jawaban responden tentang selama ini saya sudah bekerja sesuai dengan job deskripsinya, sebanyak 26 orang (39,4%) menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju lebih besar yaitu 35 orang (53,0%) dan 5 orang (7,6%) menjawab kurang setuju.
5. Jawaban responden tentang perusahaan selama ini benar-benar menerapkan peraturan yang berlaku bagi semua karyawannya, sebanyak 33 orang (50,0%) menjawab sangat setuju, 26 orang (39,4%) menjawab setuju, 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju dan 4 orang (6,1%) menjawab tidak setuju.
6. Jawaban respon¹¹ mengenai selama ini saya puas dengan gaji/upah yang diterima, sebanyak 20 orang (30,3%) menjawab sangat setuju, 39 orang (59,1%) menjawab setuju, 5 orang (7,6%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.
7. Jawaban responden tentang gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan posisi pekerjaan saya, sebanyak 23 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, 34 orang (51,5%) menjawab setuju dan 8 orang (12,1%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
8. Jawaban responden tentang dengan gaji yang diterima mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, sebanyak 19 orang (28,8%) menjawab sangat setuju, 42 orang (63,6%) menjawab setuju, 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
9. Jawaban responden tentang perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, sebanyak 16 orang (24,2%) menjawab sangat setuju, 39 orang (59,1%) menjawab setuju, 10 orang (15,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
10. Jawaban responden tentang jika ada karyawan yang berprestasi maka perusahaan memberikan peluang untuk jabatan yang lebih tinggi, sebanyak 29 orang (43,9%) menjawab sangat setuju, 33 orang (50,0%) menjawab setuju dan 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju.
11. Jawaban responden tentang hubungan dengan sesama karyawan baik sistem pengawasan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan selama ini baik dan telah sesuai, sebanyak 25 orang (37,9%) menjawab sangat setuju, 30 orang (45,5%) menjawab setuju, 11 orang (16,7%) menjawab kurang setuju.
12. Jawaban responden tentang hubungan antara bawahan dan atasan selama ini sudah baik yaitu, sebanyak 19 orang (28,8%) menjawab sangat setuju, 43 orang (65,2%) menjawab setuju, 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
13. Jawaban responden tentangdi tempat bekerja selama ini jarang terjadi konflik, sebanyak 24 orang (36,4%) menjawab sangat setuju, 40 orang (60,6%) menjawab setuju, 1 orang (1,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.

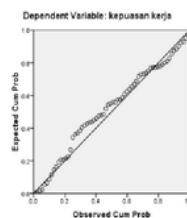
99

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov Test dapat diketahui apakah data penelitian telah terdistribusi normal atau tidak, dan hasil test distribution ternyata menunjukkan normal. Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada gambar Normal P-Plot berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



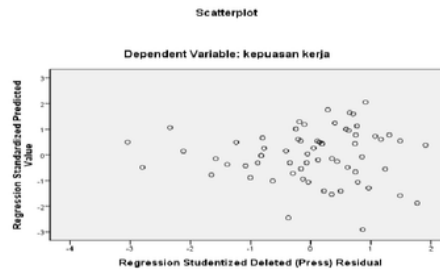
Pada gambar IV-1 Normal P-Plot menunjukkan bahwa distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke

97

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.



49

Dari grafik Scatterplot di atas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola grafik tertentu. Sebaran data membentuk suatu grafik yang memiliki titik berserakan dan saling berjauhan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastis.

c. Uji Multikolinearitas

76

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Menurut Imam Ghazali (2009: 96) bahwa : “Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ ”. Dengan kata lain data yang baik dapat dilihat apabila memiliki nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dan apabila nilai *Tolerance* dan *VIF* tidak sesuai dengan ketentuan tersebut maka data penelitian mengandung multikolinearitas yang berarti tidak layak digunakan sebagai data penelitian. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dari output SPSS yang dilakukan.

Coefficients^a

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.770	1.298
Budaya Organisasi	.770	1.298

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

88

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

6. Pengujian Regresi Berganda

74

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat diketahui seperti tabel berikut ini

59

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

15

Dari besarnya nilai α dan bx_1 tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

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

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

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

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

7. Pengujian Hipotesis (Uji t)

a. Uji t (X_1 dan Y)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan diketahui nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 0,217. Nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan jumlah $n = 58$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,000. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,217 > 2,000$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

b. Uji t (X_2 dan Y)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan Tabel diketahui nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 13,484. Nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan jumlah $n = 58$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,000. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,484 > 2,000$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

8. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui keamatan hubungan (signifikan) secara serentak perlu dilakukan pengujian nilai F hitung yang dapat dilihat pada tabel Anova berikut :

ANOVA^b

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

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan diketahui harga $F_{hitung} = 120,365$. Harga F_{hitung} tersebut selanjutnya t_{tabel} . Dengan jumlah $n = 58$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,136. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $120,365 > 3,136$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kejadian budaya organisasi secara serentak memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

9. Pengujian Koefisien Determinasi

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

42

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.842	.457	1.45013

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

13 Berdasarkan tabel hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan R^2 sebesar 0,793 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 79,3%, menunjukkan sekitar 79,3% variabel Y (Kepuasan Kerja) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2), selebihnya sebesar 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Y (Kepuasan Kerja Karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan, hal ini dijelaskan juga berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan cahaya dari pantulan sinar matahari membuat responden tidak puas melakukan pekerjaan serta suara bising yang terdapat di lingkungan kerja membuat responden tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan dan sebagian besar responden menjawab sangat setuju. Artinya Lingkungan kerja yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan ternyata memberikan rasa yang kurang nyaman bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, dan ini memiliki peran yang sangat penting pada pengukuran yang menunjukkan ketidakpuasan kerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2013, hal. 10) lingkungan kerja dalam organisasi harus benar-benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan yang selanjutnya dapat mendorong semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih giat lagi dan akhirnya meningkatkan produksi. Suasana yang menyenangkan seperti lingkungan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang tenang dan keamanan dalam perusahaan akan menciptakan kepuasan dalam bekerja. Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian Yunanda (2012) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

2. **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

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

Menurut Robbins (2009, hal. 19) Menyatakan budaya organisasi mempengaruhi isi keunggulan bersaing organisasi, ketika faktor-faktor objektif dipersepsikan sama oleh seluruh karyawan sehingga akan membentuk budaya organisasi. Budaya yang dihasilkan nanti dapat budaya yang kuat dan budaya yang lemah, selanjutnya akan berdampak pada kinerja dan kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Soedjono (2005) menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

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

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

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

1. Tidak ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan, hal ini berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan cahaya dari pantulan sinar matahari membuat responden tidak puas melakukan pekerjaan serta suara bising yang terdapat di lingkungan kerja membuat responden tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
2. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan, hal ini dijelaskan juga berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, berani mengambil tindakan yang berisiko, berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan 24 jam bekerja untuk memajukan perusahaan, atasan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan diberikan secara adil kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan bagus pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
3. Ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi 37 terhadap kepuasan kerja, sehingga ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

73

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

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

6. DAFTAR PUSTAKA

- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, Cetakan Pertama, Bandung : Citapustaka Media Perintis. 72
- Maryati (2014), *Manajemen Perkantoran Efektif*, Edisi Kedua, Cetakan 1, Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Munandar, Ashar Sunyoc 36 (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 58
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- ¹⁶Noor, Juliansyah (2013), *Penelitian Ilmu Manajemen*, Edisi 1, Jakarta : Prenada Media Group.
- ³⁷Parimita, 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 Negri Jakarta.Vol. 4 No 2, 2013.
- ³⁵bbins, Stephen (2009), *Manajemen*, Edisi kesepuluh Jilid 1, Jakarta : Erlangga
- Sunyoto, Danang (2013), *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Perilaku Organisasional*, Jakarta : CAPS (Center For Axademic Publishing Service).
- ⁴⁶_____(15), *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center For Axademic Publishing Service).
- ⁴⁶ziyono (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.
- ¹⁶Sutrisno, Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- _____(2011), *Budaya Organisasi*, Cetakan kedua, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- ⁷¹Sedarmayanti, (2009), *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju
- Simanjuntak, Payaman J (2011), *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Edisi 3, Jakarta, Universi⁶² Indonesia.
- Tika, Pabundu (2010), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ketiga, Jakarta : PT. Bumi Aksara .
- ⁸⁵Usman, 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.

Lingkungan Kerja & Budaya Organisasi

ORIGINALITY REPORT

27 %

SIMILARITY INDEX

25 %

INTERNET SOURCES

11 %

PUBLICATIONS

9 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	orasibisnis.files.wordpress.com Internet Source	1 %
2	journal.unika.ac.id Internet Source	1 %
3	ondyx.blogspot.com Internet Source	1 %
4	jefriagustra.blogspot.com Internet Source	1 %
5	digilib.unnes.ac.id Internet Source	1 %
6	bkddiklat.ntbprov.go.id Internet Source	1 %
7	Submitted to STIKOM Surabaya Student Paper	1 %
8	Submitted to Pasundan University Student Paper	1 %
9	terrasolusi.net Internet Source	1 %

10	pusuy.com Internet Source	1%
11	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	1%
12	prodipps.unsyiah.ac.id Internet Source	1%
13	www.library.usd.ac.id Internet Source	1%
14	2frameit.blogspot.com Internet Source	1%
15	alisarjunip.blogspot.co.id Internet Source	<1%
16	www.journal.uii.ac.id Internet Source	<1%
17	Submitted to University of Muhammadiyah Malang Student Paper	<1%
18	journals.ums.ac.id Internet Source	<1%
19	konsultan-skripsi-tesis-olahdata.blogspot.com Internet Source	<1%
20	6slideshare.net Internet Source	<1%

21	ojs.polinpdg.ac.id Internet Source	<1%
22	pengertianmenurutahli.blogspot.com Internet Source	<1%
23	octaviafell.blogspot.com Internet Source	<1%
24	jasaoperator.blogspot.com Internet Source	<1%
25	blognya-nova.blogspot.com Internet Source	<1%
26	fe-akuntansi.unila.ac.id Internet Source	<1%
27	www.studymode.com Internet Source	<1%
28	stiestembi.ac.id Internet Source	<1%
29	journal.unimal.ac.id Internet Source	<1%
30	www.proskripsi.com Internet Source	<1%
31	kepegawaian.undip.ac.id Internet Source	<1%
32	andywasono.blogspot.com Internet Source	<1%

<1%

33

Dora Detrina Hutagalung. "THE CORRELATION BETWEEN SELF EFFICACY AND MOTIVATION LEARNING WITH MATHEMATICS LEARNING OUTCOMES STUDENTS CLASS XI IPS SMA NEGERI 5 BATAM ACADEMIC YEAR 2013/2014", Jurnal Mercumatika : Jurnal Penelitian Matematika dan Pendidikan Matematika, 2016

Publication

<1%

34

rac.uii.ac.id

Internet Source

<1%

35

www.masabas.com

Internet Source

<1%

36

vickybachtiar.blogspot.com

Internet Source

<1%

37

pps.unud.ac.id

Internet Source

<1%

38

puslit.petra.ac.id

Internet Source

<1%

39

www.tutorialkampus.com

Internet Source

<1%

40

irsansuhaefri.blogspot.com

Internet Source

<1%

41	hendrawira25.blogspot.co.id Internet Source	<1%
42	Submitted to Nyenrode Business Universiteit Student Paper	<1%
43	stevianus.staff.gunadarma.ac.id Internet Source	<1%
44	www.ibbi.ac.id Internet Source	<1%
45	Submitted to Gulf College Oman Student Paper	<1%
46	koleksidapus.blogspot.com Internet Source	<1%
47	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	<1%
48	jurnal.triatmamulya.ac.id Internet Source	<1%
49	ejournal.unri.ac.id Internet Source	<1%
50	jurnalfu.ustjogja.ac.id Internet Source	<1%
51	shiro-no-shin-sekai.blogspot.com Internet Source	<1%
52	paul02583.files.wordpress.com Internet Source	<1%

53	www.staiptdii.ac.id Internet Source	<1%
54	batuphat.blogspot.com Internet Source	<1%
55	adriansyahsandagang.blogspot.com Internet Source	<1%
56	elearning.upnjatim.ac.id Internet Source	<1%
57	adaddanuartablogspot.com Internet Source	<1%
58	journal.stieken.ac.id Internet Source	<1%
59	idoc.vn Internet Source	<1%
60	Submitted to Binus University International Student Paper	<1%
61	www.ejurnal.bunghatta.ac.id Internet Source	<1%
62	jurnal.feunsika.ac.id Internet Source	<1%
63	lontar.ui.ac.id Internet Source	<1%
64	Submitted to University of Malaya	

<1%

65

ejournal3.undip.ac.id

Internet Source

<1%

66

muhammadalmustofa.wordpress.com

Internet Source

<1%

67

ejournal-s1.undip.ac.id

Internet Source

<1%

68

Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo, Nik Amah. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA TAMAN SARI KOTA MADIUN", Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, 2017

Publication

<1%

69

Devie Putri Wijayanti. "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KPRI "PERTAGUMA" KOTA MADIUN", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2013

Publication

<1%

70

teorionline.wordpress.com

Internet Source

<1%

71

Eko Budi Cahyono. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KECIL

<1%

KERAJINAN BATIK SIDOMUKTI DESA
SIDOMUKTI KECAMATAN PLAOSAN
KABUPATEN MAGETAN", EQUILIBRIUM :
Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya,
2015

Publication

72

Labora Sitinjak, Hady Efendy. "Manuscript
Research about Effect of Application of Career
Stage Systems on the Natural Work
Satisfaction in PGI "C" Hospital Jakarta",
International Journal of Human Resource
Studies, 2017

<1%

Publication

73

Yonete Maya Tupamahu. "Analisis penawaran
kakao Indonesia", Agrikan: Jurnal Ilmiah
Agribisnis dan Perikanan, 2011

<1%

Publication

74

Asep Candra Hidayat. "PENGARUH KUALITAS
PELAYANAN DAN NILAI PELANGGAN
TERHADAP TINGKAT KEPUASAN
MAHASISWA (STUDI KASUS DI UNIVERSITAS
AZZAHRA JAKARTA)", Majalah Ilmiah Bijak,
2018

<1%

Publication

75

www.landasanteori.com

Internet Source

<1%

76

[downloads-kumpulan-referensi-](#)

skripsi.blogspot.com

Internet Source

<1%

77

repository.unika.ac.id

Internet Source

<1%

78

Amirah Ahmad Nahrawi. "Pengaruh Capital Adequacy Ratio (CAR), Return On Assets (ROA) dan Non Performing Financing (NPF) Terhadap Pembiayaan Murabahah BNI Syariah", Perisai : Islamic Banking and Finance Journal, 2017

Publication

<1%

79

stiepena.ac.id

Internet Source

<1%

80

lubmazresearch.blogspot.com

Internet Source

<1%

81

hertianuslokon.blogspot.com

Internet Source

<1%

82

st293545.sitekno.com

Internet Source

<1%

83

ar.mian.labtestsonline.org

Internet Source

<1%

84

library.upnvj.ac.id

Internet Source

<1%

85

repository.maranatha.edu

Internet Source

<1%

86

ejournal.upi.edu

Internet Source

<1%

87

achmadsudirofebub.lecture.ub.ac.id

Internet Source

<1%

88

fe.unira.ac.id

Internet Source

<1%

89

Efa Nur Cholis, Djoko Wijono. "Pengaruh Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada TK Budi Mulia Dua Pandeansari", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2014

Publication

<1%

90

bisnisonlineagusdi.blogspot.com

Internet Source

<1%

91

library.fis.uny.ac.id

Internet Source

<1%

92

muhammadalfanrafi.blogspot.co.id

Internet Source

<1%

93

thimjay.blogspot.co.id

Internet Source

<1%

94

Lailatul Muqoyyarah .. "Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah

<1%

95

chinamobilkniga.ru

Internet Source

<1%

96

Saur M Tampubolon. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Harapan Dosen terhadap Kepuasan Kerja", Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 2013

Publication

<1%

97

Hamka Hamka. "Pengaruh trust in a brand terhadap brand loyalty pada konsumen air minum Aqua di Kota Ambon", Agrikan: Jurnal Ilmiah Agribisnis dan Perikanan, 2010

Publication

<1%

98

Hariman Syaleh. "Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kredit Macet pada Perseroan Terbatas Dharma Pejuang Empat lima di Kabupaten Lima Puluh Kota", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2018

Publication

<1%

99

Diyah Santi Hariyani, Muhamad Agus Sudrajat. "ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI APARATUR PEMERINTAHAN DESA TERHADAP PENGGUNAAN TEKNOLOGI ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM PADA DESA-DESA DI KABUPATEN MADIUN",

<1%

100

Neni Triana, Fadhil Mahdi. "PENGARUH PEMAHAMAN PRODUK (FAMLIARITY) PERBANKAN SYARIAH TERHADAP NASABAH MENABUNG DI iB HASANAH PT. BANK BNI SYARIAH CABANG PONTIANAK", JURNAL MANAJEMEN MOTIVASI, 2017

<1%

Publication

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On