

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ARCO QUALITY PARKING

**Oleh : Andarias Sambo, Zulkifli Rangkuti,
Witler Slamet Halomoan Silitonga, Didit Afriansyah**

^{1,2}Sekolah Tinggi Manajemen IMMI
Email: andariasambo@gmail.com

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 2) Untuk menganalisis pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Populasi pada penelitian ini adalah adalah 100 karyawan pada PT. Arco Quality Parking. Terkait hal penelitian, penulis menggunakan teknik Sample jenuh. maka diambil sampel sebanyak 100 orang karyawan pada T. Arco Quality Parking sebagai responden dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, terbukti maka nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (Lingkungan Kerja) sebesar 9,773 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 100$ sebesar 1.983. Jadi $9,773 > 1.983$. dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). 2) Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, terbukti maka nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 10.775, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 100$ sebesar 1.983. Jadi $10.775 > 1.983$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). 3) terbukti nilai F_{hitung} sebesar 390.320, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $N = 100$ sebesar 2.70. Jadi $F_{hitung} > \text{dari } F_{tabel}$ ($\alpha 0,05$) atau $390.320 > 2.70$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan nilai R Square sebesar 0.887. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 88.7% Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 11.3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan bisnis global pada saat ini, suatu perusahaan atau organisasi dituntut agar menciptakan sinergi dalam memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki salah satunya ialah pada pengelolaan sumber daya manusia (Alfiani, 2016). Pemanfaatan sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak pada efektifitas suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya dikarenakan sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dari itu sangat diperlukan pengelolaan manajemen yang baik dalam sumber daya manusia dengan tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien (Andinie, 2017).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemennya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas kerjanya setiap hari.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (dalam Nogra, 12:8). Selain lingkungan kerja hal yang perlu diperhatikan dari sebuah perusahaan juga adalah budaya organisasi, di mana budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak langsung tiap-tiap orang di dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasinya. Apalagi bagi ia sebagai orang baru supaya dapat diterima di lingkungan tempat kerja, ia bahkan berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah; dan apa yang dilakukan dan apa yang

Menurut Naeni (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, dapat digambarkan ketika seseorang pekerja merasakan kepuasan dalam bekerja, orang tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuannya dengan perasaan senang yang dimilikinya tidak ada penyesalan atau beban pemikiran di lain hal untuk menyelesaikan tugas yang dikerjakannya. Dengan demikian, hasil kerja akan meningkat secara optimal.

Penelitian dari Murti (2016) budaya organisasi di suatu perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Laysa dan Agung (2015) pengembangan karir juga dapat mempengaruhi kepuasan dari karyawan perusahaan. Rahayu (2019) pada penelitiannya juga menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi mempengaruhi perilaku individu dan kelompok yang ada didalam organisasi. Menurut Sutrisno (2010) budaya organisasi sebagai perangkat sistem values, beliefs, assumptions, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh pada anggota organisasi sebagai pedoman perilaku mereka dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Jika budaya organisasi berjalan dengan baik, maka akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi sehingga memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan (Murti, 2016).

Berdasarkan paparan fenomena diatas, peneliti akan meneliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena itu peneliti akan mengambil judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Arco Quality Parking”.

TINJAUAN PUSATAKA

2.1.1. Lingkungan Kerja

Menurut Suwatno et. al (2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012) adalah komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja. Menurut Yuanda (2010) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Sedarmayanti dalam Tapala (2016) menyatakan secara garis besar dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat meja, kursi, meja, dan sebagainya; selanjutnya lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lainnya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun juga hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Budaya Organisasi

Schein (2010) menjelaskan budaya organisasi (corporate culture) adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak serta memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Menurut Barney dalam Andinie (2019) budaya organisasi merupakan satu set kompleks keyakinan, asumsi, nilai dan simbol-simbol yang digunakan dalam menentukan jalan dimana organisasi melakukan bisnis.

Berbeda dengan pendapat dari Schein (2010) yang mengutarakan budaya menjadi tiga. Dalam teori ini dijelaskan, dari budaya yang terlihat dengan kasat mata hingga tak terlihat dan hanya dapat dirasakan.

1. Artifacts

Meliputi struktur dan proses nyata dari organisasi yang dapat dilihat secara kasat mata, dirasakan langsung, dan didengar. Termasuk tulisan, bahasa percakapan didalam organisasi, ruangan fisik dan tata letak serta perilaku dari individu-individu.

2. Expoused Values

Merupakan prinsip-prinsip sosial, goal dan standar yang berlaku di dalam organisasi serta dianggap penting dan mendefinisikan apa yang diperhatikan oleh setiap anggota organisasi.

3. Basic Assumptions

Dikenal sebagai invisible level dari model, karena di level ini melibatkan keyakinan, persepsi, pikiran dan perasaan.

Menurut Robbins dan Judge (2013), fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko dalam Tampubolon (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja seseorang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungannya.

Menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam pekerjaan.

Menurut Badriyah (2015) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor Intrinsik, merupakan faktor dari dalam diri dan dibawa setiap karyawan sejak bekerja di tempat pekerjaannya, yaitu institusi pendidikan.
2. Faktor Ekstrinsik, menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh tersebut akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini.

Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Arco Quality Parking yang berjumlah 100 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian lapangan, yang dilakukan dengan turun langsung ke lapangan (survei) dengan menggunakan alat pengumpulan data angket wawancara langsung dengan responden. Penelitian ini menggunakan satu buah angket yang didalamnya berisi instrumen, yaitu instrumen untuk mengukur Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (Y).

Metode analisis data yang digunakan yaitu uji normalitas, uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,78431045
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,077
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,813
Asymp. Sig. (2-tailed)		,524

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.524. Ketiga nilai Asymp. Sig. (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05 sehingga data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z variabel sebesar 0.813, berarti data residual terdistribusi normal.

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pertanyaan	Lingkungan Kerja (X1)		
	r _{hitung}	r _{tabel} N = 100	Keterangan
1	0,755**	0.194	Valid
2	0,821**	0.194	Valid
3	0,829**	0.194	Valid
4	0,803**	0.194	Valid
5	0,813**	0.194	Valid
6	0,681**	0.194	Valid

7	0,719 ^{**}	0.194	Valid
8	0,799 ^{**}	0.194	Valid
9	0,882 ^{**}	0.194	Valid
10	0,780 ^{**}	0.194	Valid
11	0,808 ^{**}	0.194	Valid
12	0,882 ^{**}	0.194	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk N = 100 yaitu 0.194.

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Pertanyaan	Budaya Organisasi (X2)		
	r _{hitung}	r _{tabel} N = 100	Keterangan
1	0,795 ^{**}	0.194	Valid
2	0,831 ^{**}	0.194	Valid
3	0,826 ^{**}	0.194	Valid
4	0,886 ^{**}	0.194	Valid
5	0,689 ^{**}	0.194	Valid
6	0,860 ^{**}	0.194	Valid
7	0,650 ^{**}	0.194	Valid
8	0,831 ^{**}	0.194	Valid
9	0,628 ^{**}	0.194	Valid
10	0,807 ^{**}	0.194	Valid
11	0,746 ^{**}	0.194	Valid
12	0,657 ^{**}	0.194	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X2) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk N = 100 yaitu 0.194.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)		
	r _{hitung}	r _{tabel} N = 100	Keterangan
1	0,844 ^{**}	0.194	Valid
2	0,867 ^{**}	0.194	Valid
3	0,766 ^{**}	0.194	Valid
4	0,835 ^{**}	0.194	Valid
5	0,684 ^{**}	0.194	Valid
6	0,836 ^{**}	0.194	Valid
7	0,804 [*]	0.194	Valid
8	0,834 ^{**}	0.194	Valid
9	0,895 ^{**}	0.194	Valid

10	0,908**	0.194	Valid
11	0,694**	0.194	Valid
12	0,748**	0.194	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk N = 100 yaitu 0.194.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	12

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai rtabel 0.194 sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.948, sehingga dapat disimpulkan bahwa ralpha positif dan lebih besar atau $0.948 > 0.194$, maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah **Reliabel**.

Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	12

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2023

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Budaya Organisasi (X2) dengan nilai rtabel 0.194, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.935, sehingga dapat disimpulkan bahwa ralpha positif dan lebih besar atau $0.935 > 0.194$, maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Budaya Organisasi (X2) adalah **Reliabel**.

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	12

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan nilai rtabel 0.194, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.952, sehingga dapat disimpulkan bahwa ralpha positif dan lebih besar atau $0.952 > 0.194$, maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah Reliabel.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,117	1,588		2,592	,011
Lingkungan Kerja (X1)	,458	,047	,483	9,773	,000
Budaya Organisasi (x2)	,534	,050	,531	10,755	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel coefficients 4.10, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.117 + 0.458X_1 + 0.534 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta $a = 4.117$, dapat diartikan bahwa jika variabel Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi bernilai nol maka Kualitas Pelayanan bernilai positif sebesar 4.117.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja1 = 0.458, dapat diartikan bahwa jika nilai Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Kualitas Pelayanan juga akan meningkat sebesar 0.458.
- Koefisien regresi Budaya Organisasi2 = 0.534, dapat diartikan bahwa jika nilai Budaya Organisasi meningkat sebesar satu maka nilai Kualitas Pelayanan juga akan meningkat sebesar 0.534.

Uji hipotesis

Hasil Uji t

Coefficients
a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,117	1,588		2,592	,011
Lingkungan Kerja (X1)	,458	,047	,483	9,773	,000
Budaya Organisasi (x2)	,534	,050	,531	10,755	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0, 2023

- Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, maka nilai thitung untuk variabel Lingkungan

Kerja (X1) sebesar 9,773 sedangkan nilai ttabel untuk N = 100 sebesar 1.983. Jadi $9,773 > 1.983$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

b. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, maka nilai thitung untuk variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 10.775, sedangkan nilai ttabel untuk N = 100 sebesar 1.983. Jadi $10.775 > 1.983$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11410,060	2	5705,030	390,320	,000 ^b
Residual	1417,780	97	14,616		
Total	12827,840	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (x2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0, 2023

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 390.320, sedangkan $F_{tabel} (\alpha 0,05)$ untuk N = 100 sebesar 2.70. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha 0,05)$ atau $390.320 > 2.70$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 ^a	,889	,887	3,82312

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas yakni Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.889 artinya bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 88.9% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar

11.1% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, terbukti maka nilai thitung untuk variabel X1 (Lingkungan Kerja) sebesar 9,773 sedangkan nilai ttabel untuk $N = 100$ sebesar 1.983. Jadi $9,773 > 1.983$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, terbukti maka nilai thitung untuk variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 10.775, sedangkan nilai ttabel untuk $N = 100$ sebesar 1.983. Jadi $10.775 > 1.983$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan, terbukti dari uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 390.320, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $N = 100$ sebesar 2.70. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha 0,05$) atau $390.320 > 2.70$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan pada tabel tersebut di atas yakni nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0.887. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 88.7% Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 11.3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiani, A. (2016). Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan Administrasi Akademik Di Subbag Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. 23(45), 5–24.
- Andini. (2017). Pengaruh Fungsi Audit Internal Terhadap Fee Auditor Eksternal Pada Perusahaan Non Keuangan yang Terdaftar di BEI. Jurnal Akuntansi UM Palopo, 3(2), 46–62.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Dessler dalam Widodo. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia., Jakarta: Indeks.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Lawler, E.E. & Porter, W.I. 2011. Managerial Attitude and Performance. Illions: Irwin Dorsey Inc. Murti, 2016

Robbins dan Coulter. 2016. Manajemen. Edisi ketujuh. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education

Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.

Schein, Edgar H., (2010),”Organizational Culture and Leadership”, Jossey Bass, San Francisco.

Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama

Susetyo et al. 2013. Pengantar Budidaya Padang Rumput Tropika. Diterjemahkan oleh Subadio. Pradnya Paramita. Jakarta. 81 hal. Yuanda (2010)

Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Mananjemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.

Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center for Academic Publishing Service

Terry dalam Manullang. 2012. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.