

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitra Makmur Multindo

Diana Anggraeny^{1)*}

¹⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
¹⁾dianaanggraeny9@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;
Perbaikan September 2023;
Diterima September 2023;
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci:

Lingkungan Kerja 1
Budaya Organisasi 2
Disiplin Kerja 3
Kepuasan Kerja 4

Abstrak

Penelitian ini hendak mengkaji pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, serta disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Makmur Multindo. Menggunakan pendekatan survei dan metode kuantitatif dengan teknik sampling sampel. Sejumlah 100 responden yang merupakan karyawan di perusahaan tersebut diberikan kuesioner untuk diisi dalam proses pengumpulan data. Aplikasi SPSS versi 25 digunakan untuk analisis data.

Atas temuan penelitian didapat persamaan analisis linear berganda $Y = 4,708 + 0,308 + 0,304 + 0,355$ serta temuan menjelaskan variabel lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), serta disiplin kerja (X_3) secara bersamaan (simultan) serta secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berlandaskan hasil uji hipotesis uji T didapat senilai 7,627 (X_1), 6,803 (X_2) serta 6,604 (X_3), t_{tabel} senilai 1,660, didapat dari tabel distribusi atas derajat kebebasan $df = 100 - 4$ serta signifikansi $< ,05$ ($,000 < 0,05$) serta uji F didapat hasil senilai 39,440 lebih besar dari f_{tabel} 2,70 yang diperoleh dari tabel distribusi atas derajat kebebasan ($df = 100 - 4$ serta signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$)).

I. PENDAHULUAN

SDM (Sumber daya manusia) merupakan faktor fundamental perusahaan atas keberlangsungan proses pengembangan dan pencapaian tujuan yang dimaksudkan. SDM didalam perusahaan ialah sebuah asset yang berperan untuk mengelola, mengembangkan, membawa perusahaan menuju keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Tujuan-tujuan tersebut tidak akan tercapai jika suatu perusahaan mempunyai teknologi yang unggul dan banyak sumber daya alam tetapi kekurangan SDM untuk memproses dan menggunakannya. Oleh sebab itu, penting untuk mengelola SDM secara efektif untuk meningkatkan output staf. Ada banyak cara untuk meningkatkan produktivitas kerja salah satunya dengan kepuasan karyawan. Dalam sebuah perusahaan, tingkat kepuasan karyawan yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Untuk memastikan bahwa setiap orang menyumbangkan potensi penuh mereka guna memenuhi tujuan perusahaan, organisasi berusaha meningkatkan kinerja karyawan (Andy & Ida, 2019, p.2). Kepuasan kerja dapat dipenuhi melalui lingkungan kerja menyenangkan, budaya organisasi yang saling mendukung serta pegawai yang disiplin.

Lingkungan kerja ialah faktor penting di perusahaan, dengan lingkungan yang nyaman dan tertata mampu menenangkan pikiran dan suasana hari para pekerja yang memiliki *job desk* dan tekanan pekerjaan yang besar. Menurut (Santosa & Prayoga, 2021: 2), memberikan pekerja lingkungan kerja yang menyenangkan adalah cara perusahaan menunjukkan dukungan mereka dan membantu mereka menghasilkan hasil yang luar biasa dengan membuat mereka merasa dihargai.

Salah satu elemen mempengaruhi kinerja karyawan serta pada gilirannya kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi ialah seperangkat sikap serta perilaku yang diharapkan bisa mencerminkan visi dan misi perusahaan, yang pada gilirannya menghasilkan suatu organisasi yang disiplin dan bertanggung jawab. Berdasar pada (Sutrisno, 2019) budaya organisasi terdiri dari kumpulan nilai, keyakinan, asumsi, serta norma yang sudah disepakati serta diikuti anggota organisasi. Nilai-nilai ini berfungsi sebagai standar untuk perilaku dan solusi masalah dalam organisasi.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja didalam perusahaan. Tujuan utama dari kedisiplinan adalah agar karyawan senantiasa mengikuti norma-norma yang ditetapkan perusahaan (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021). Disiplin di lingkungan kerja bisa berupa sikap penuh hormat, menaati seluruh peraturan perusahaan, baik tertulis ataupun tidak tertulis, mempunyai kapasitas guna melaksanakannya, dan bersedia menghadapi konsekuensi jika melanggarnya. Dengan disiplin karyawan dilatih menjadi pribadi yang lebih bertanggung jawab, yang berdampak pada meningkatkan kinerja yang mana dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam dari setiap individu. Maka disiplin menjadi sangat penting untuk suatu perusahaan atas memenuhi tujuan perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Memperhatikan lingkungan tempat kerja ialah salah satu strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan. Karena tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kualitas usaha yang prima. Perusahaan dapat membantu para pekerjanya dengan menyediakan suasana yang menyenangkan, yang akan mendorong kinerja yang kuat sebagai imbalan dari para stafnya. Menurut (Santosa & Prayoga, 2021: 2) mengemukakan bahwasanya:

“Salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi kebahagiaan kerja dan produktivitas karyawan saat bekerja adalah lingkungan kerja”.

Menurut Nitisemito dalam (Ayunasrah & Diana, 2022) mengemukakan bahwasanya:

“Segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerja yang mungkin berdampak atas seberapa baik mereka melaksanakan tugas yang diberi padanya termasuk pada lingkungan kerja. Pada upaya guna meningkatkan motivasi dan antusiasme karyawan, bisnis perlu memperhatikan variabel lingkungan fisik termasuk kebersihan, pertukaran udara, pencahayaan yang baik, keheningan, keamanan, dan kebisingan”.

Budaya Organisasi

Berdasar pada Robbins dalam (Hendra, 2020, p. 3) mengemukakan bahwasanya:

“Setiap individu di dalam perusahaan memiliki seperangkat nilai dan keyakinan yang mungkin membedakannya dari pesaing. Budaya bersama ini dikenal sebagai budaya organisasi”.

Berdasar pada Luthans dalam (Hendra, 2020, p. 3) menyatakan bahwasanya:

“Norma-norma yang menjadi pedoman sikap pegawai dikenal dengan istilah budaya organisasi. Karena setiap anggota organisasi dapat dibedakan satu sama lain berdasarkan kepribadiannya yang unik. Suatu organisasi dapat dibedakan dari organisasi lain melalui berbagai faktor, termasuk budayanya. Penting untuk memahami dan mengakui masalah ini karena ini sangat penting. Namun, para pemimpin harus hati-hati menerapkan budaya organisasi ini dengan mempertimbangkan keadaan, waktu, dan ruang”.

Berdasar pada (Wibowo et al., 2020, p. 250) mengemukakan bahwasanya:

“Dua istilah organisasi dan budaya sering digunakan untuk menggambarkan budaya organisasi. Kebudayaan diartikan sebagai ideologi, filosofi, asumsi, nilai, harapan, keyakinan, norma, serta sikap yang berfungsi sebagai perekat yang menyatukan suatu komunitas”.

Disiplin Kerja

Berdasar pada (Mulandoro & Hernawan, 2021) menyatakan bahwa:

“Disiplin adalah tanda kunci seberapa baik seorang pemimpin dapat menjalankan seluruh fungsinya”.

Menurut (Mulandoro & Hernawan, 2021: 2) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja mengacu pada sikap atau kesediaan karyawan pada aturan-aturan yang ditentukan perusahaan, yang mengkondisikan kepatuhan pekerja secara sukarela terhadap aturan-aturan yang berlaku pada suatu organisasi”.

Kepuasan Kerja

Berdasar pada (Andy, 2019) mengemukakan bahwasanya:

“Kinerja karyawan dalam disiplin yang ditetapkan merupakan ukuran kepuasan kerja. Karyawan dengan sendirinya akan bekerja lebih efisien karena terciptanya manajemen yang efektif dan sejalan dengan tujuan perusahaan, seperti pemberian penghargaan atas prestasi setiap karyawan”.

Menurut (Santosa & Prayoga, 2021) mengemukakan bahwasanya:

“Kepuasan kerja yakni perilaku seorang karyawan di tempat kerja merupakan cerminan perasaannya terhadap pekerjaannya, yang mungkin memberikan kesan positif atau negatif terhadap tempat kerjanya”.

Berdasar pada (Afandi, 2018) mengemukakan bahwasanya:

“Kepuasan kerja pegawai ialah reaksi emosional karyawan terhadap scenario kerja yang ditetapkan pencapaian hasil, mematuhi atau melampaui harapan. Kepuasan kerja ialah deskripsi dari perasaan senang serta tidak bahagia yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang diselesaikan”.

III. METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian mempergunakan metode deskriptif untuk menggambarkan dan mendeskripsikan penelitian yang sederhana tanpa membuat kesimpulan atau analisis yang mendalam. Karena dalam penelitian ini digunakan alat-alat yang formal, terstandar, dan terukur, maka digunakan pula metode kuantitatif untuk memperhitungkan jarak antara peneliti dengan benda yang diteliti.

Objek Penelitian

Ialah karyawan PT. Mitra Makmur Multindo yang bergerak di bidang perdagangan besar mesin dinamo yang bertempat di Jl. Raya Cukang Galih KM. 1.8 No. 118, Kecamatan Curug, Kabupaten Tangerang Banten 15810.

Populasi dan Sampel

Berdasar pada (Sugiyono, 2018) mengemukakan bahwasanya:

“Sekelompok hal atau individu yang digeneralisasikan disebut populasi ketika peneliti memutuskan untuk mempelajarinya dan membuat kesimpulan berdasarkan atribut dan karakteristiknya”.

Di penelitian ini populasi dilakukan di PT. Mitra Makmur Multindo sejumlah 100 karyawan atau responden.

Berdasar pada (Sugiyono, 2018) mengatakan bahwasanya:

“Sampel ialah komponen ukuran serta susunan populasi”.

Jumlah sampel di penelitian ini mempergunakan metode sampling jenuh, berarti jumlah keseluruhan anggota populasi dipergunakan menjadi sampel sejumlah 100 karyawan atau responden.

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi (R^2) Lingkungan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.366	2.626
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Temuan pengujian determinasi (R^2) pada variabel lingkungan kerja didapat nilai R Square senilai 0,372 atau 37,2% yang berarti bahwasanya pengaruh lingkungan kerja senilai 37,2%. Sementara untuk sisa 62,8% dipengaruhi variabel lain tidak masuk atau dijelaskan di studi ini.

- Uji Koefisien Determinasi (R^2) Budaya Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.321	.314	2.732
a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisai				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Temuan penelitian determinasi (R^2) atas variabel budaya organisasi didapat nilai R Square senilai 0,321 atau 32,1% yang berarti bahwasanya pengaruh budaya organisasi senilai 32,1%. Sementara untuk sisa 67,9% dipengaruhi variabel lain tidak disebutkan atau dijelaskan di penelitian ini.

- **Uji Koefisien Determinasi (R^2) Disiplin Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.301	2.757
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Temuan penelitian determinasi (R^2) pada variabel disiplin kerja didapat nilai R Square senilai 0,308 atau 30,8% dimana berarti bahwasanya pengaruh disiplin kerja senilai 30,8%. Sementara untuk sisa 69,2% dipengaruhi variabel lain tidak masuk atau dijelaskan di penelitian ini.

- **Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.538	2.241
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja karyawan				

Temuan pengujian koefisien determinasi (R^2) pada variabel lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), serta disiplin kerja (X_3) menunjukkan nilai R Square senilai 0,552 secara parsial. Dimana berarti mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 55,2%. Hal ini dapat dilihat pada tabel diatas. Sementara sisanya 44,8% dipengaruhi variabel atau hal lainnya yang tidak masuk di pembahasan penelitian ini.

2. Tabel Uji Hipotesis

- **Uji T**

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.708	3.308		1.423	.158
	Lingkungan kerja	.308	.083	.314	3.728	.000
	Budaya organisasi	.304	.081	.304	3.771	.000
	Disiplin kerja	.355	.078	.339	4.519	.000

a. Dependent Variabel: Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh:

- Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja diperlihatkan dengan nilai t_{hitung} senilai 3,728 serta nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,728 > 1,660$) serta nilai sig dengan taraf 5% adalah $0,000 < 0,05$. Dengan itu, H_0 ditolak serta H_1 diterima, akibatnya bisa dilihat ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja pada kepuasan kerja.
- Pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja ditunjukan dengan nilai t_{hitung} senilai 3,771 serta nilai signifikansi 00,000. Dengan itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,771 > 1,660$) serta nilai sig dengan taraf 5% ialah $0,000 < 0.05$. Dengan itu, H_0 ditolak serta H_2 diterima, akibatnya bisa disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi pada kepuasan kerja.
- Pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja diperlihatkan dengan nilai t_{hitung} senilai 4,519 serta nilai signifikansi 0,000. Dengan itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,519 > 1,660$) serta nilai sig dengan taraf 5% ialah $0,000 < 0,05$. Dengan itu, H_0 ditolak serta H_3 diterima, akibatnya bisa disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja pada kepuasan kerja.

• Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	594.441	3	198.147	39.440	.000 ^b
	Residual	482.309	96	5.024		
	Total	1076.750	99			

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja karyawan

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

Temuan uji F menunjukkan nilai f_{hitung} senilai 39,440 dan nilai signifikansi senilai 0,000 *degree of freedom* dimana $df_1 = 3$ serta $df_2 = 96$, maka didapat nilai f_{tabel} ($3: 96$) = 2,70 yakni $f_{hitung} > f_{tabel}$ 2,70 dengan itu, H_4 diterima, yakni lingkungan kerja (X_1),

budaya organisasi (X_2), serta disiplin kerja (X_3) memberi pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan pada kepuasan kerja (Y).

V. KESIMPULAN

1. Berlandaskan temuan pengujian hipotesis (R^2), lingkungan kerja bisa memberi pengaruh pada kepuasan kerja karyawan sebesar 37,2%, sisanya dipengaruhi hal lainnya yang tidak ditelaah di studi ini. Temuan pengolahan hipotesis uji t menjelaskan nilai $t_{hitung} 3,728 > t_{tabel} 1,660$, signifikansi $0,000 < 0,05$, dimana H_1 diterima serta H_0 ditolak bahwasanya ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Berlandaskan temuan pengujian hipotesis (R^2), budaya organisasi bisa memberi dampak pada kepuasan kerja karyawan sebesar 32,1%, sisanya dipengaruhi hal lainnya yang tidak ditelaah di studi ini. Temuan pengolahan hipotesis uji t menjelaskan nilai $t_{hitung} 3,771 > t_{tabel} 1,660$, signifikansi $0,000 < 0,05$, dimana H_2 diterima serta H_0 ditolak bahwasanya ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).
3. Berlandaskan temuan pengujian hipotesis (R^2), disiplin kerja bisa memberi pengaruh pada kepuasan kerja karyawan sebesar 30,8%, sisanya dipengaruhi hal lainnya yang tidak ditelaah di studi ini. Temuan pengolahan hipotesis uji t menjelaskan nilai $t_{hitung} 4,519 > t_{tabel} 1,660$, signifikansi $0,000 < 0,05$, dimana H_3 diterima serta H_0 ditolak bahwasanya ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y).
4. Berlandaskan temuan pengujian hipotesis (R^2), lingkungan kerja, budaya organisasi, serta disiplin kerja secara bersamaan bisa memberi dampak pada kepuasan kerja sebesar 55,2%, selebihnya 44,8% dipengaruhi hal lainnya yang tidak dijelaskan di studi ini. Temuan pengolahan uji f menjelaskan nilai $f_{hitung} 39,440 > f_{tabel} 2,70$ dimana H_4 diterima serta H_0 ditolak bahwasanya ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), serta disiplin kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Wibowo, F. P., Sugandha, & Tholok, F. W. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJAWibowo, F. P., Sugandha, & Tholok, F. W. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo) FX. 20(3), 248–258.A TERHADAP KINERJA (Studi K. 20(3), 248–258
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andy, & Ida, S. D. S. M. A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia*. 11(1),1–14.
- Diana, S., Rinintha, P., Agus, K., & Eso, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In CV. Pustaka Kreasi Mandiri. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Santosa, S. and Prayoga, A. (2021) ‘Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa’, *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), pp. 1–14.
- Mulandoro, F. E., & Hernawan, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 74-85.
- Silaswara *et al.* (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: CV. Pustaka Kreasi Mandiri.