

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia

Andy¹⁾ Lisih²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾andy.andy@ubd.ac.id

²⁾lisih89089@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Abstrak

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

Kata kunci: {Budaya Organisasi,
Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja
Karyawan}

Budaya Organisasi
Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang berjumlah 60 orang yang merupakan karyawan PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia, sedangkan guna penelitian yang dilakukan ialah dengan menggunakan analisis koefisien korelasi, analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t. Dari hasil analisis, penulis memperoleh hasil sebagai berikut. Dari analisis linear berganda diperoleh persamaan $Y = 0,308 + 0,598 X_1 + 0,372 X_2$, artinya setiap peningkatan atau penurunan 1 nilai budaya organisasi sebesar 1 poin maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,598, sedangkan peningkatan atau penurunan lingkungan kerja sebesar 1 poin maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,372. Dari analisis hubungan koefisien korelasi ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi budaya organisasi sebesar 0,975 dan lingkungan kerja sebesar 0,964. Dari hasil uji F pada model 1 diperoleh nilai Fhitung budaya organisasi ialah sebesar 1120,648 dan model 2 lingkungan kerja Fhitung ialah sebesar 778,927. Dimana nilai Fhitung budaya organisasi lebih besar dari Ftabel yaitu 3,16. Dengan demikian variabel budaya organisasi H_0 ditolak dan H_a diterima sedangkan variabel lingkungan kerja H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada uji t, diketahui thitung guna variabel X_1 7.544 dan variabel X_2 ialah 4.740, dengan menggunakan derajat kebebasan (degree of freedom) $n - k = 60 - 2 = 58$, maka diperoleh nilai distribusi tabel t ialah 2.00172.

I. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, berbagai sumber daya manusia dibutuhkan dalam organisasi diantaranya ialah sumber daya manusia. Because the management of human resources, which is the most important asset for every company, starts from determining the company's position or how many positions will be needed, the existence of HR is a very urgent issue, and it must be a priority (Nurul Ichsan et al., 2020). Sumber daya manusia memiliki peran yang berarti pada setiap sektor industri serta bermacam-macam aktivitas bisnis, karena sumber daya manusia pada hakekatnya bertujuan guna membangun dan mengembangkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Today's condition must be better than yesterday, and tomorrow's quality of life must be better than today (Kusnawan, Agus, Andy, Eso Hernawan, Diana Silaswara, 2020) di kutip oleh (Gunawan et al., 2021). Karena Peran sumber daya manusia sudah mengalami perkembangan sejalan dengan pertumbuhan jaman, karyawan disuatu perusahaan bukan lagi menjadi faktor penunjang produksi namun kepada aset perusahaan yang harus diperhatikan sekaligus dijaga sebaik mungkin. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh pemimpin yang berpengetahuan dan berketerampilan yang tinggi guna memotivasi karyawan guna menciptakan kepuasan kerja guna mendorong produktivitas sehingga menghasilkan output yang optimal.

* Corresponding author

doi:

Kinerja maupun produktivitas kerja karyawan diberbagai perusahaan bisa didorong oleh bermacam hal diantaranya yaitu dengan adanya kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa variabel yang diantaranya ialah budaya organisasi serta lingkungan kerja.

Budaya organisasi menjadi sebuah faktor yang bisa mendorong kualitas kerja karyawan yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan (Kurnia et al., 2019). Budaya organisasi perlu diperhatikan oleh pemimpin perusahaan karena budaya organisasi membentuk nilai serta norma guna terciptanya lingkungan yang dinamis guna karyawan maupun perusahaan. Pada dasarnya budaya organisasi setiap organisasi berbeda beda dan mempunyai sifat khas tersendiri. Budaya organisasi merupakan suatu bentuk sikap atau kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan dalam organisasi yang mempunyai sifat khusus bagi suatu perusahaan, hingga bisa mencirikan perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Budaya relatif sulit untuk diubah, tetapi budaya organisasi dibuat agar lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Andy & Ida, 2019, p. 2). Kinerja karyawan pada suatu perusahaan akan meningkat apabila budaya organisasi dalam perusahaan menganut nilai-nilai budaya yang saling menghargai dan saling bekerja sama dalam segala aspek dalam perusahaan. Selain dengan adanya budaya organisasi yang baik faktor lain yang bisa menciptakan kepuasan kerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah semua hal yang dapat mempengaruhi segala hal yang terkait didalam suatu organisasi maupun perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat menjadi pengaruh baik atau buruk terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan lebih produktif dalam menjalankan kewajibannya dengan baik, karena segala sesuatu dalam perusahaan selalu terhubung dengan lingkungan pekerjaan.

PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia masih belum sepenuhnya mendukung karyawan guna bekerja secara optimal. Terlihat dari budaya organisasi yang kurang baik seperti masih banyak karyawan yang terus menerus melakukan kesalahan yang sama dalam pekerjaan tetapi tidak diberikan sanksi tegas, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan toilet tamu dan karyawan masih tergabung menjadi satu. Adapun beberapa upaya yang perlu dilakukan pemimpin guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan, dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat, menetapkan aturan-aturan kerja yang berlaku dan harus dipatuhi semua karyawan dalam perusahaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar tercipta suasana kerja yang baik. Keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh aturan-aturan dan sikap tegas pimpinan kepada karyawan. Pemimpin harus lebih memperhatikan karyawan didalam perusahaan agar karyawan menghasilkan output maksimal dengan apa yang diinginkan perusahaan maupun karyawan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, dikarenakan pencapaian kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan cerminan menyenangkan atau tidak menyenangkan puas atau tidak puasnya seseorang dalam bekerja. Masalah kepuasan kerja karyawan tidak lepas dari apa yang didapat oleh karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, meskipun didukung oleh sarana dan prasarana yang canggih tetap saja perusahaan tak dapat beroperasi serta dan tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai secara optimal dan maksimal. Maka hal tersebut akan berdampak buruk apabila masalah ini tidak segera diatasi dengan baik dan akan mengakibatkan absensi bahkan keluarnya karyawan dari perusahaan. Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan hubungan antara pengaruh organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Avindo Perdana bahtera mulia. Tujuan Penelitian : 1. Guna menguji seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Avindo Perdana Bahtera Mulia. 2. Guna menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Avindo Perdana Bahtera Mulia. 3.Guna menguji seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Avindo Perdana Bahtera Mulia.

II.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi tidak terbentuk dengan sendirinya melainkan dengan proses yang panjang, melalui sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan dan mematuhi peraturan dilingkungan organisasi tersebut.

Menurut (Sudaryo et al., 2018, p. 90) mengemukakan bahwa :

“Budaya organisasi ialah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai dalam melakukan kegiatan guna mencapai tujuan atau cita-cita organisasi.”.

Menurut (Sedarmayanti, 2017, p. 348) mengemukakan bahwa :

“Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu.”

Menurut (Sutrisno, 2018, p. 1) mengemukakan bahwa :

“Budaya organisasi dapat di definisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.”

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berperan cukup penting bagi perusahaan atau organisasi demi mencapai tujuan organisasi melalui nilai-nilai dan norma-norma yang dibentuk dari karyawan dan pemimpin yang berada didalam organisasi tersebut.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai dampak yang cukup penting untuk para pegawai didalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan dan guna menunjang segala kegiatan yang ada. Kinerja karyawan akan meningkat dengan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti merancang tempat kerja yang nyaman untuk membuat karyawan merasa nyaman (Fx et al., 2020, p. 2). Keadaan lingkungan kerja dapat disebut baik dan sesuai standar operasional perusahaan jika pegawai bisa menjalankan pekerjaannya secara maksimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut (Sutrisno, 2015, p. 118) mengemukakan bahwa :

“Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.”

Menurut mardiana dalam (Sudaryo et al., 2018) mengemukakan bahwa:

“Lingkungan kerja ialah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.”

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.”

Menurut (Sunyoto, 2015, p. 43) mengemukakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan suatu komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, jadi lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang terletak disekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan terhadap karyawan.”

Menurut (Sedarmayanti, 2017a, p. 201) mengemukakan bahwa :

“Lingkungan kerja non fisik ialah seluruh keadaan yang terjadi yang bersangkutan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan sesama rekan kerja atau hubungan atasan dengan bawahan.”

Mengacu pada pengertian diatas, penulis menyimpulkan yaitu lingkungan kerja ialah semua hal yang terdapat disekeliling pegawai yang bisa memberikan pengaruh pada pegawai baik langsung maupun tidak langsung dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja ialah wujud suasana hati seseorang terhadap pekerjaannya, suasana kerja dan hubungan kerja antar rekan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan didalam bekerja dan harapan-harapan terhadap pengalaman dimasa depan. Kepuasan kerja karyawan tercipta dari berbagai aspek yang ada didalam perusahaan dan kepuasan kerja karyawan juga merupakan suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Edy et al., 2021).

Menurut (Sudaryo et al., 2018) mengemukakan :

“Kepuasan kerja ialah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.”

Menurut (Wilson, 2017, p. 327) mengemukakan bahwa :

“Kepuasan kerja ialah penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan guna dikerjakan.”

Menurut (Afandi, 2018, p. 65) mengemukakan bahwa :

“Kepuasan kerja ialah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang menunjukkan bahwa adanya perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.”

Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah cerminan suasana hari mengenai menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan individu berdasarkan harapan mereka atas pekerjaannya dengan kompensasi yang didapatkan dari organisasi.

III. METODE

Jenis kajian yang dipergunakan penulis didalam kajian ini ialah kajian kuantitatif. Penulis akan mengidentifikasi antara variabel independen dan variabel dependen melalui hasil perhitungan statistik yang akan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa :

“Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”.

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT.Avindo Perdana Bahtera Mulia yang berjumlah 60 karyawan.

b. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa :

“Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”.

Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil secara random sampling, artinya jumlah populasi seluruhnya diambil, sebanyak 60 karyawan.

Pengumpulan Data

Dalam memperoleh dan menyusun skripsi, penulis menjelaskan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti dilapangan. Dalam hal ini pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Avindo Perdana Bahtera Mulia.

2. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan-pertanyaan yang telah divalidasi kepada responden guna dijawab.

3. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan melalui pertanyaan langsung kepada karyawan PT.Avindo Perdana Bahtera Mulia dengan cara berinteraksi langsung. Wawancara dilakukan guna mengetahui lebih lagi tentang perusahaan yang diteliti.

4. Studi Perpustakaan

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari, membaca dan mempelajari buku-buku referensi dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan variabel yang penulis teliti.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang dipilih adalah data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis melalui program statistical product and service solution (SPSS 21).

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang menunjukkan tingkat valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas melalui pre-test guna mengetahui hasil dari setiap pertanyaan yang diajukan (kuesioner) yang dapat digunakan sebagai pengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner dalam mengambil sampel. Setiap pertanyaan akan dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel pada tingkat signifikan 5% atau 0,05 sehingga apabila r hitung $<$ r tabel maka dapat dikatakan tidak valid. Rumusan yang digunakan dalam uji validitas ini ialah korelasi product Moment yaitu dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- x = Nilai dari item
- y = Nilai dari total item
- n = jumlah sampel

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas ialah suatu alat ukur keandalan (konsistensi) terhadap instrument. Kuesioner dapat dikatakan realibel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil. Realibilitas instrument dapat diterima jika nilai

Alfa > 60. Ini berarti instrument dapat digunakan sebagai pengumpulan data yang handal. Uji realibilitas dilakukan dengan metode cronbach Alpha menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r^2 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r^2 = Reliabilitas instrument.
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir
- σ_t^2 = Varian total

2. Transformasi Data Ordinal ke Interval

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dengan judul yang penulis tentukan yaitu, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Yang terdapat dua variabel bebas (variabel independen), yang saling berhubungan dengan satu variabel terkait (variabel dependen). Variabel penelitian ini menggunakan teknik skala likert yang mempunyai jawaban tidak hanya sekedar setuju atau tidak setuju, melainkan dapat dibuat dengan lebih banyak kemungkinan jawaban dengan diberi bobot 1, 2, 3, 4, 5.

Pemberian bobot dijelaskan sebagai berikut :

- Sangat setuju (SS) diberi bobot = 5
- Setuju (S) diberi bobot = 4
- Kurang setuju (KS) diberi bobot = 3
- Tidak setuju (TS) diberi bobot = 2
- Sangat tidak setuju (STS) di beri bobot = 1

3. Metode analisis data

a. Analisis Regresi linear berganda

Regresi linear berganda merupakan suatu teknik analisis yang dapat digunakan guna mengetahui suatu pengaruh atau hubungan antara dua atau satu variabel dependen dengan variabel independen. Regresi linear berganda digunakan guna mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Rumusan persamaan linear berganda menurut (Sugiyono, 2017, p. 192) yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja
- X_1 = Budaya organisasi
- X_2 = Lingkungan kerja
- a = Konstanta
- $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi

b. Korelasi berganda

Korelasi berganda merupakan suatu alat ukur guna menunjukkan keterkaitan antara dua variabel independen secara bersama sama atau lebih dari satu variabel independen. Jika nilai R berkisar antara 0-1. Apabila nilai mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat atau positif, sebaliknya jika nilai yang mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah atau negatif. Rumusan korelasi berganda dengan tiga variabel X_1 , X_2 dan Y dapat digambarkan dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{x_1y} + r^2_{x_2y} - 2(r_{yx_1})(r_{yx_2})(r_{x_1x_2})}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Keterangan :

- $R_{yx_1x_2}$ = Korelasi antar variabel X_1 dan X_2 secara bersama- sama dengan variabel Y .
- r_{yx_1} = Korelasi product moment antara X_1 dengan Y .
- r_{yx_2} = Korelasi product moment antara X_2 dengan Y .
- $r_{x_1x_2}$ = korelasi product moment antara X_1 dengan X_2 .

Pedoman guna memberikan interpretasi koefisien korelasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah

0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : (Sugiyono, 2017)

4. Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji f dilakukan guna menguji apakah semua variabel independen dan variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait.

Rumus guna menguji f sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

F_{hitung} = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan

F_{tabel}R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah Variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Guna pengujian dilakukan dengan membandingkan besaran nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan cara :

Menghitung F penelitian yang didapatkan melalui kolom F pada tabel Anova yang didapat dari Output program SPSS 21.

Menghitung nilai F_{tabel} dengan tarif signifikan tertentu menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Jika F_{hitung} < F_{tabel} maka H₀ ditolak dan H_a ditolak

Mengambil keputusan apakah H₀ atau H_a yang diterima.

b. Uji T (Uji parsial)

Uji t atau uji parsial dipakai guna mengetahui hubungan korelasi r yang diterima memiliki arti atau tidak. Dan juga guna mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial antara terhadap variabel dependen . oleh karna itu perlu diadakan uji hipotesis bahwa H₀ = 0 atau tidak berarti melawan H₁ ≠ 0 atau mempunyai arti. Rumus guna menguji hipotesis sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Jumlah Responden

Guna menguji hipotesis nol (H₀) kriterianya sebagai berikut:

H₀ : P = 0 (tidak ada hubungan antara x dan y)

H_a : P > 0 (ada hubungan positif antara x dan y)

H_a : P < 0 (ada hubungan negatif antara x dan y)

H_a ; P ≠ 0 (ada hubungan antara x dan y)

Dalam menentukan nilai t_{tabel} menggunakan tingkat kepercayaan (degree of freedom) df sebesar 95% sedangkan alpha = 5%, df = n-2. Ketentuan dari penerimaan dan penolakan hipotesis ialah jika nilai signifikan < 5%. Maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya, jika nilai signifikan > 5%, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi

Jika ternyata daerah pengujian hipotesis atas ditolak maka selanjutnya koefisien dihitung koefisien determinasi guna mengetahui besarnya kontribusi variabel X (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja karyawan) yaitu dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

IV.

HASIL

Data responden

Dalam hal ini penulis menganalisa pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Avindo Perdana Bahtera Mulia dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Penulis membagikan masing-masing 10 pertanyaan untuk setiap variabel kepada 60 orang karyawan yang digunakan sebagai sampel. Berikut ini data mengenai profil responden pada PT.Avindo Perdana Bahtera Mulia dijelaskan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan tabel diatas jumlah responden sebanyak 32 orang berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 53,3% dan sebanyak 28 orang berjenis kelamin perempuan dengan presentase 46,7%. Dapat dilihat dari jumlah karyawan yang bekerja di PT.Avindo Perdana Bahtera Mulia lebih banyak berjenis kelamin Laki-laki.
- b. Berdasarkan tabel diatas banyaknya karyawan di PT.Avindo Perdana Bahtera Mulia yaitu sebanyak 6 orang yang berusia kurang dari 25 tahun dengan presentase sebesar 10%, sebanyak 26 orang yang berusia antara 26-30 tahun dengan presentase sebesar 43,3%, sebanyak 18 orang yang berusia antara 31-35 tahun dengan presentase sebesar 30%, sebanyak 10 orang yang berusia lebih dari 36 tahun dengan presentase sebesar 16,7%, Dimana jumlah sampel yang diambil dari seluruh karyawan yang bekerja di PT.Avindo Perdana Bahtera Mulia rata-rata berusia antara 26-30 tahun dengan presentase sebesar 43,3%.
- c. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat banyaknya responden di PT.Avindo Perdana Bahtera Mulia dengan tingkat pendidikan SD-SMA sebanyak 32 orang dengan presentase sebesar 53,3%, dengan tingkat pendidikan D1-D3 sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 6,7%, dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 24 orang dengan presentase 40%. Dari identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan ini sebesar 53,3% dengan tingkat pendidikan SD-SMA yang merupakan tingkat pendidikan terbanyak dari responden yang diambil.

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,894 dengan jumlah 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai alpa menurut (Sujarweni, 2015) jika nilai alpha lebih besar a = 0,60, maka nilai Cronbach's Alpha dari variabel budaya organisasi lebih besar dari pada nilai a =0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner tentang pengaruh budaya organisasi tersebut terbukti reliabel.

- Mentukan besarnya nilai tabel dengan ketentuan tingkat kepercayaan (degree of freedom = df) jumlah responden dikurangi 2 atau $60 - 2 = 58$ dengan tingkat signifikasi 5% maka nilai r tabel sebesar 0,2542.
- Membandingkan r tabel dengan setiap butir r hitung pertanyaan dengan cara membandingkan correlated item total correlation dengan r tabel 0,2542.
- Jika dibandingkan dengan r tabel pada kolom correlated item total correlation, nilai r hitung semua pernyataan tentang budaya organisasi lebih besar dari r tabel artinya semua pernyataan sudah valid.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,837 dengan jumlah 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai alpa menurut (Sujarweni, 2015) jika nilai alpha lebih besar a = 0,60, maka nilai Cronbach's Alpha dari variabel lebih besar dari pada nilai a =0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner tentang pengaruh lingkungan kerja tersebut terbukti reliabel.

- Mentukan besarnya nilai tabel dengan ketentuan tingkat kepercayaan (degree of freedom = df) jumlah responden dikurangi 2 atau $60 - 2 = 58$ dengan tingkat signifikasi 5% maka nilai r tabel sebesar 0,2542.
- Membandingkan r tabel dengan setiap butir r hitung pertanyaan dengan cara membandingkan correlated item total correlation dengan r tabel 0,2542.
- Jika dibandingkan dengan r tabel pada kolom correlated item total correlation, nilai r hitung semua pernyataan tentang lingkungan kerja lebih besar dari r tabel artinya semua pernyataan sudah valid.

c. Uji validitas dan reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,778 dengan jumlah 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai alpa menurut (Sujarweni, 2015) jika nilai alpha lebih besar $\alpha = 0,60$, maka nilai Cronbach's Alpha dari variabel lebih besar dari pada nilai $\alpha = 0,60$. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan tersebut terbukti reliabel.

- Menentukan besarnya nilai tabel dengan ketentuan tingkat kepercayaan (degree of freedom = df) jumlah responden dikurangi 2 atau $60 - 2 = 58$ dengan tingkat signifikansi 5% maka nilai r tabel sebesar 0,2542.
- Membandingkan r tabel dengan setiap butir r hitung pertanyaan dengan cara membandingkan correlated item total correlation dengan r tabel 0,2542.
- Jika dibandingkan dengan r tabel pada kolom correlated item total correlation, nilai r hitung semua pernyataan tentang kepuasan kerja karyawan lebih besar dari r tabel artinya semua pernyataan sudah valid.

Regresi Linear berganda ANOVA^a

Model		Sum Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	771.789	1	771.789	1120.648	.000 ^b
	Residual	39.945	58	.689		
	Total	811.733	59			
2	Regression	783.081	2	391.541	778.927	.000 ^c
	Residual	28.652	57	.503		
	Total	811.733	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

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

- Dari uji ANOVA didapat F hitung untuk model 1 ialah 1120,648 dengan tingkat signifikansi 0.000 dimana nilai angka $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ juga atau $1120,648 > 3,16$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh linear antara variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat.
- Dari uji Anova didapat Fhitung untuk model 2 adalah 778,927 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,00 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ juga atau $778,927 > 3,16$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh linear antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan, maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.635	1.189		.535	.595
	Budaya Organisasi	.956	.029	.975	33.476	.000
2	(Constant)	.308	1.018			.303
	Budaya Organisasi	.598	.079	.610	7.544	.000
	Lingkungan Kerja	.372	.078	.383	4.740	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

- Guna menyusun persamaan regresi dapat digunakan angka pada kolom B yaitu kolom unstandardized coefficients. Dari kolom B diatas dapat nilai konstanta sebesar 0,308 sedangkan untuk nilai koefisien budaya organisasi (X1) sebesar 0,598 dan nilai koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,372.

- Dari nilai-nilai koefisien diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,308 + 0,598 X_1 + 0,372 X_2$$

Keterangan :

a = konstan

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Lingkungan Kerja

b1,b2 = koefisien regresi

maka diperoleh persamaan regresi.

- Pada saat variabel budaya organisasi (X1) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,598.

- Pada saat variabel lingkungan kerja (X2) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,372.

- Pada kolom t digunakan pengujian t untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang ada, dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung yang telah diperoleh dengan ttabel. Kriteria pengujian seperti dibawah ini :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- Pada kolom t diketahui bahwa thitung Budaya Organisasi (X1) adalah 7,544 dengan menggunakan table distribusi normal t dan menggunakan tingkat keyakinan pengujian $(1-\alpha)$ sebesar 95% dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan atau dengan rumus degree of freedom (df) $n-2 = 60-2 = 58$, maka diperoleh nilai distribusi ttabel adalah 2,00172.oleh karena itu, thitung lebih besar dari ttabel atau $7,544 > 2,00172$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan thitung untuk Lingkungan Kerja (X2) adalah 4,740. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dengan tingkat keyakinan pengujian $(1-\alpha)$ sebesar 95% dan tingkat kesalahan (α) $n - 2 = 60 - 2 = 58$, maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah 2,00172. Oleh karena itu, thitung lingkungan kerja lebih besar dari ttabel atau $4,740 > 2,00172$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Pada kolom sig. digunakan pengujian probabilitas. Kriteria pengujiannya seperti dibawah ini :

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pada kolom sig. diketahui bahwa nilai probabilitas budaya organisasi (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan atau Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan diketahui probabilitas lingkungan kerja (X2) Sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti telah lakukan, ternyata budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Avindo Perdana Bahtera Mulia. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

R Square pada tabel Summary menunjukkan koefisien determinasi yang artinya presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan ialah sebesar 95,1% sedangkan sisanya $(100\% - 95,1\% = 4,9\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Nilai R^2 variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ialah sebesar 96,5% sedangkan sisanya $(100\% - 96,5\% = 3,5\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan uji hipotesis guna variabel budaya organisasi diperoleh hasil thitung $7,544 > t_{tabel} 2,00172$, uji hipotesis guna variabel lingkungan kerja diperoleh thitung $4,740 > t_{tabel} 2,00172$. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa thitung lebih besar dari ttabel yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian dari persamaan regresi berganda $Y = 0,308 + 0,598 X_1 + 0,372 X_2$, artinya setiap peningkatan atau penurunan 1 nilai budaya organisasi sebesar 1 poin, maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,598 sedangkan setiap peningkatan atau penurunan 1 nilai lingkungan kerja sebesar 1 poin, maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Avindo Perdana bahtera

Mulia akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,372. Pengaruh yang signifikan berarti peningkatan atau penurunan budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat meningkat atau menurunkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang ada, bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, maka saran yang dapat disampaikan penulis ialah sebagai berikut :

Saran Guna Kebijakan Manajerial

Di harapkan PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia bisa terus menerapkan dan terus mengevaluasi budaya organisasi yang ada agar kepuasan kerja karyawan terus meningkat supaya PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia dapat berkembang maju dalam mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja telah terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga diharapkan kedepannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif lagi guna dapat membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan nyaman dalam bekerja. Karyawan yang nyaman dalam suasana didalam perusahaan akan mencapai hasil kerja yang maksimal.

Saran Guna Pengembangan Ilmu

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta pengalaman mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terutama dalam mengaplikasikan teori-teori yang didapat di Universitas Buddhi Dharma (UBD) dengan praktek yang ada di perusahaan dan dilapangan. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini agar dapat lebih menyempurnakan lagi dari penelitian yang sudah ada sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator* (1st ed.). Pekanbaru: ZANAFAPUBLISHER.
- 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. *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.
- Edy, T. I., Yanti, L. D., Aprilyanti, R., & Janamarta, S. (2021). Analysis of the Compliance Level of Micro, Small and Medium Enterprises Taxpayers after the implementation of Government Regulation Number 23 of 2018. *ECo-Buss*, 3(3), 103–109.
- Fx, W. P., Suganda, & Fidellis, T. W. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus di PT. Mutiara Nusantara Globalindo)*. 20(3), 248–258.
- Gunawan, I., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1). <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.508>
- Kurnia, Y., Isharianto, Y., Giap, Y. C., Hermawan, A., & Riki. (2019). Study of application of data mining market basket analysis for knowing sales pattern (association of items) at the O! Fish restaurant using apriori algorithm. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012047>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Nurul Ichsan, R., Santosa, S., Shara, Y., Yustiasari Liriwati, F., Al Washliyah, N., & Auliaurasyidin Tembilahan Riau, S. (2020). Investigation of Strategic Human Resource Management Practices in Business after COVID-19 Disruption PJAE, 17 (7) (2020) INVESTIGATION OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES IN BUSINESS AFTER COVID-19 DISRUPTION. *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(7).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (1st ed.). Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiaty, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik* (1st ed.). Bandung: Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: pustaka baru press.

- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi* (5th ed.). Jakarta: Kencana.
- Wilson, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Hubungan Industrial* (M. Adi (ed.)). Jakarta: Erlangga.