

## Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. XYZ Di Jakarta

Stanley dan Mei Ie

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta

E-mail: [ichbinstanley@yahoo.co.id](mailto:ichbinstanley@yahoo.co.id)

**Abstract:** *The purpose of this study to determine the effect of organizational culture and work environments variables on job satisfaction. The sample is selected using convenience sampling by getting 50 respondents at PT XYZ in Jakarta. Method of collecting data from respondents by using Googleform. Method of data analysis with multiple regression analysis what helped by Partial Least Square versi 3.2.7. Based on Partial Least Square version 3.2.7 test result, showed organizational culture and work environments variables has significant value to job satisfaction at PT XYZ in Jakarta.*

**Keyword:** *Organizational Culture, Work Environments, Job Satisfaction*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *convenience sampling* dengan mendapatkan 50 responden pada PT XYZ di Jakarta. Metode pengumpulan data dari responden dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan Partial Least Square versi 3.2.7. Berdasarkan hasil uji Partial Least Square versi 3.2.7, menunjukkan terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci :** Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan nilai yang sangat penting dalam perusahaan disamping faktor lain seperti modal (Hariandja, 2002). Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam sistem perusahaan, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka sistem perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Untuk menciptakan sistem perusahaan yang baik, maka perusahaan perlu melakukan pemeliharaan terhadap sumber daya manusia yang baik melalui kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Kepuasan kerja di suatu perusahaan sangat penting karena menyangkut semua karyawan dalam perusahaan. Kepuasan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi karyawan yang nyaman dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan Kerja merupakan salah satu elemen yang penting dalam organisasi (Hariandja, 2009).

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima (Robbins, 2015). Kepuasan kerja merupakan faktor yang amat penting dalam

perusahaan karena merupakan tolok ukur dari nilai perusahaan maupun sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk meningkatkan kepuasan karyawan, pemimpin perlu memerhatikan berbagai hal. Salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih produktif. Menurut (Robbins dan Judge, 2015), terdapat dua tipe budaya organisasi yaitu *dominant culture* dan *subculture*. *Dominant culture* merupakan nilai inti yang dianut mayoritas anggota organisasi yang membedakan bentuk kepribadian antar organisasi, sedangkan *subculture* merupakan nilai yang berkembang dalam organisasi berdasarkan ruang lingkup karyawan atau departemen masing-masing.

Faktor lainnya yang berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan karyawan adalah lingkungan kerja. Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif guna meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Menurut (Badri, 2006), lingkungan yang tidak sehat dan tidak nyaman dapat menyebabkan penurunan dalam produktivitas kerja dan kepuasan kerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2009), lingkungan kerja mempunyai dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, dekorasi ruang kerja, temperature ruang kerja dan lain-lain. Maupun lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antar karyawan dan atasan.

Lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik dan nyaman dapat meningkatkan Nilai perusahaan. Nilai dari suatu perusahaan semakin meningkat dalam berupa pendapatan maupun sumber daya manusia merupakan salah satu indikator bahwa karyawan dalam perusahaan merasa nyaman dan kinerjanya produktif dan efisien. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja yang terjadi di dalam perusahaan.

## KAJIAN TEORI

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam sistem perusahaan, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka sistem perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang berusaha mencari karyawan berprestasi tinggi.

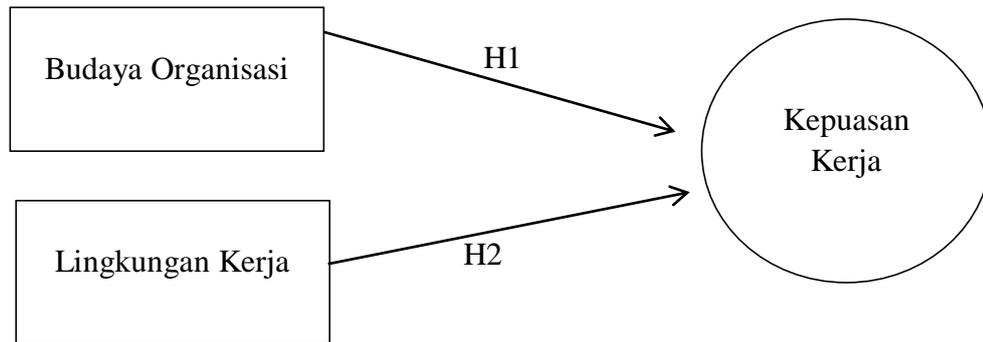
*Budaya Organisasi* menurut (Robbins dan Coulter, 2012) budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak.

*Lingkungan Kerja* menurut (Sedarmayati, 2001) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

*Kepuasan kerja* menurut (Hasibuan, 2008) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memerhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kepuasan kerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus memerhatikan dasar-dasar apa yang harus dilakukan agar karyawan mau terlibat dan termotivasi sehingga ia merasa puas dengan hasil kerja yang diberikan perusahaan kepadanya.

Berdasarkan uraian tersebut maka terbentuk kaitan antar variabel dan hipotesis. Model kerangka pemikiran dan hipotesis diuraikan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

## METODOLOGI

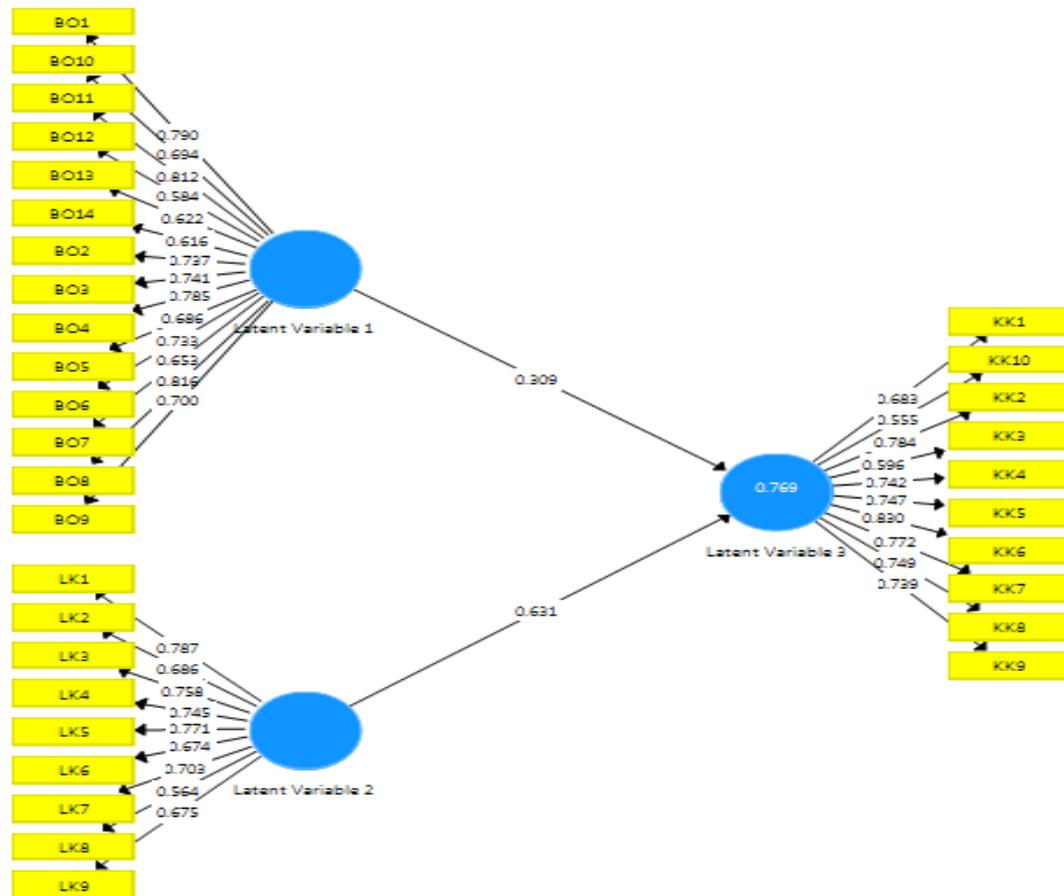
Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian konklusif. Penelitian konklusif menurut (Malhotra, 2010) yaitu riset yang dirancang untuk membantu pembuat keputusan dalam menentukan, mengevaluasi, serta memilih rangkaian tindakan yang harus diambil pada situasi tertentu. Setelah itu, penelitian konklusif dibagi menjadi dua: konklusif dekskriptif dan konklusif kausal. Namun, penulis menggunakan penelitian konklusif deskriptif artinya satu jenis riset konklusif yang mempunyai tujuan utama menguraikan sesuatu, biasanya karakteristik atau fungsi pasar menurut (Malhotra, 2010).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan menggunakan *non-probability sampling*, dimana setiap unsur dalam populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *non-probability sampling* yang digunakan oleh peneliti adalah *convenience sampling* dimana elemen populasi secara sengaja dipilih berdasarkan penilaian peneliti (Malhotra, 2010).

Menurut (Roscoe, 1982) dalam (Sugiyono, 2011) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500 orang merupakan persyaratan dalam suatu penelitian, dimana semakin besar sampel akan memberikan hasil yang lebih akurat. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT XYZ di Jakarta sebanyak 300 orang. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 50 responden bagian pemasaran yang bekerja pada PT XYZ di Jakarta minimal 1 tahun.

## HASIL UJI STATISTIK

Hasil analisis data validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel adalah valid dan reliabel. Valid karena seluruh nilai *loading factor* untuk semua butir pernyataan pada setiap atribut lebih besar dari 0,5. Serta berdasarkan nilai AVE untuk tiap variabel lebih besar daripada 0,5 sehingga *discriminant validity* sudah valid. Dan dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronbach-alpha* untuk tiap variabel adalah lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan untuk tiap variabel adalah reliabel.



**Gambar 2.** Gambar Hasil *Loading Factor*

Berdasarkan hasil uji Loading Factor yang telah dilakukan, maka dapat dinyatakan valid karena nilai masing-masing indikator diatas lebih dari 0,5.

**Tabel 1.** Uji T dan P values

Variabel	<i>Path Coefficients</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>
Budaya organisasi	0,309	2,684	0,008
Lingkungan kerja	0,631	5,442	0,000

Menurut (Hair *et al.*, 2011), nilai T statistics dan P values dinyatakan valid apabila nilai masing masing indikator pada T statistics >1,96 dan nilai pada masing masing indikator pada P values < 0,05. Penulis akan membahas tentang hasil uji hipotesis berdasarkan gambar di atas: (a) Uji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

H1: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis bahwa, terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT XYZ di Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistics sebesar 2,684 lebih besar dari cut off value yang ditentukan sebesar 1,96 dan nilai p values

sebesar 0,008 lebih kecil dari cut off value yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Dari hasil nilai t statistics dan p value yang ada pada variabel, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. (b) Uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis bahwa, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT XYZ di Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistics sebesar 5,442 lebih besar dari cut off value yang ditentukan sebesar 1,96 dan nilai p values sebesar 0,000 lebih kecil dari cut off value yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Dari hasil nilai t statistics dan p value yang ada pada variabel, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan pada 50 karyawan PT. XYZ di Jakarta. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada 2 variabel independen yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja.

## **DISKUSI**

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa yaitu variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan hasil pengujian statistik terakhir menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan adanya kesadaran dari para karyawan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja itu penting, maka mereka akan termotivasi dan merasa bahwa dirinya diperlukan dalam perkembangan perusahaan sehingga munculnya rasa loyalitas terhadap perusahaan dan tidak ingin mengecewakan atasan maupun perusahaan.

Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan berdampak pada kinerja yang ditunjukkan karyawan tersebut. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan yang lebih baik, karyawan ini juga memiliki sejumlah prestasi dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki arti yang penting bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan, karena dapat menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil pengujian data dalam penelitian ini, kepuasan kerja pada PT XYZ di Jakarta menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja. Karena dengan adanya kesadaran dari para karyawan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja itu penting, maka mereka akan termotivasi dan merasa bahwa dirinya diperlukan dalam perkembangan perusahaan sehingga munculnya rasa loyalitas terhadap perusahaan dan tidak ingin mengecewakan atasan maupun perusahaan.

Keterbatasan dalam penelitian ini dikarenakan: (1) Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas, yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja diakibatkan keterbatasan waktu peneliti, (2) Penelitian ini hanya mengambil sampel responden bagian pemasaran saja.

Berdasarkan hasil dan keterbatasan di atas, maka saran yang dapat diberikan untuk melakukan penelitian selanjutnya yaitu dengan menambahkan variabel bebas lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini agar dapat mengetahui meningkatkan kepuasan kerja. Serta dapat mengambil sampel responden pada bagian yang lain. Setelah itu perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan perusahaan, dan melakukan peninjauan kembali mengenai gaji / upah, apabila

karyawan melakukan pekerjaan tambahan / lembur maka perusahaan harus menyesuaikan upah yang diberikan sesuai dengan standar yang di tentukan oleh pemerintah. Sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kemudian, perusahaan disarankan untuk terus menerima ide atau masukkan yang diberikan karyawan dan lebih meningkatkan kerja sama yang baik di dalam tim dengan cara melakukan pekerjaan secara bersama sama sehingga timbul rasa saling tolong menolong ataran pimpinan dan karyawan. Sehingga karyawan lebih termotivasi dalam pekerjaannya dan mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Lalu, perusahaan disarankan untuk terus menjaga kemampuan dalam menempatkan karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian dari seorang karyawan dan lebih sering melakukan komunikasi tentang permasalahan secara terbuka di luar waktu kerja atau pendekatan secara personal utuk membicarakan permasalahan-permasalahan atau keluhan-keluhan karyawan yang terjadi baik di dalam maupun di luar perusahaan, sehingga dapat mengeluarkan suatu solusi yang tepat bagi karyawan dan dapat menguntungkan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, R. (2012). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Jakarta: PT. Nindya Karya Persero.
- Arifin, S., Yani, S. (2013). Atlas anatomi otot manusia untuk fisioterapi. Jakarta: PT.Sejahtera Bersama Yuk.
- Aritonang, L. R. (2007). *Riset pemasaran teori dan praktik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Badri Munir Sukoco. (2006). Manajemen administrasi perkantoran modern, Surabaya: Erlangga.
- Brown, S.P. and Peterson, R.A. (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: meta-analysis and assessment of causal effects, *Journal of Marketing Research*, 30(1), 63-77.
- Darmawan. (2013). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Daulatram, B., Lund. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 18(3), 219-236.
- Ellickson, M. C., and Logsdon, K. (2001). Determinants of job satisfaction of Municipal Government employees. *State and Local Government Review*, 33(3):173-184.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi keenam. Semarang: UNDIP.
- Hadi, S. (2000). Metodologi penelitian. Yogyakarta: Andi.
- Hair, Jr., Joseph. (2011). Multivariate data analysis. 7<sup>th</sup> edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Hariandja, Marihot T.E, (2002). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hariandja, Marihot T.E, (2009). Manajemen sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, peningkatan produktivitas pegawai. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Harlina, Putri., Lily., (2014). Pengaruh store atmosphere terhadap keputusan pembelian dan kepuasan pelanggan (Studi pada monopoli cafe dan 99 resto Soekarno Hatta Malang). Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.15 No.2.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Henseler, J., Ringle, C., and Sinkovics. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*. No.20, pp.277-319.
- Jonathan, H. W and Taylor, J. (2010). International differences in job satisfaction: the effects of public service motivation, rewards and work relations, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(8), 811-828.
- Malhotra, N. and D. Birks. (2007). *Marketing research*, 3<sup>rd</sup> edition, Pearson: Education Limited.
- Malhotra, N.K. (2010). *Marketing research: an applied orientation*. 6<sup>th</sup> edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Marshall B, Romney., and Paul John Steinbart. (2015). *Accounting information systems*, 13<sup>th</sup> ed. England: Pearson Educational Limited.
- Munandar, M. (2010). *Budgeting perencanaan kerja pengkoordinasian kerja pengawasan kerja*. Yogyakarta : BPFE.
- Pawirosumanto, S. (2016). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotel and Resorts, Indonesia. *Journal of Law.andManagement*, 59(6), 1337-1358.
- Render dan Jay Heizer. (2001). *Prinsip-prinsip manajemen operasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). *Management*. 11<sup>th</sup> Edition. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2015). *Perilaku organisasi*. Edisi keenambelas. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia. Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tenenhaus, A., Giron, A., Saporta, G., and Fertil, B., (2005), Kernel logistic PLS : a new tool for complex classification, 11th International Symposium on Applied Stochastic Models and Data Analysis, Brest, France.
- Wetzels, M., Oederken, G and Van, O. C. (2009). *Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration*. *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195.
- Wood, Jack M., Joseph Wallace and Rachid, M. Zeffane. (2001). *Organizational behaviour: a global perspective 2nd edition*. Australia: John Wiley and Sons Australia, Ltd.