

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG MEDAN

Imam Sudrajat¹⁾, Yayuk Yuliana²⁾, Munawaroh³⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan

Email: imamsudrajat18@gmail.com, yayuk.yuliana14@gmail.com,
nurohnurdin8@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether the variables of work environment and organizational culture affect the job satisfaction of employees of PT. Indomarco Prismatama. This study uses a quantitative descriptive method with data analysis techniques used, namely multiple linear regression and hypothesis testing (t-test and F-test). With a population of 358 respondents with a tolerance limit of 10% which is calculated by the Slovin formula, the number of samples obtained is 78 respondents by determining the sample using purposive sampling technique. Data collection techniques by distributing questionnaires. From the results of multiple analysis, the equation $Y = 4.945 + 0.418X_1 + 0.465X_2 + e$. The results of the partial test (t-test) showed that the work environment (X_1) had a positive effect on job satisfaction of PT. Indomarco Prismatama, it can be seen from the value of t test (3.436) > t table (1.66543) with a significance of $0.001 < 0.05$. Meanwhile for the organizational culture variable (X_2), the results showed that organizational culture (X_2) had a positive effect on job satisfaction of PT. Indomarco Prismatama, it can be seen from the value of t test (3.827) > t table (1.66543) with a significance of $0.000 < 0.05$. While the results of the simultaneous test (F-test) of the two independent variables on the dependent variable, the results show that together the work environment and organizational culture variables have a significant influence on employee job satisfaction at PT. Indomarco Prismatama, it can be seen from the value of f test (89.640) > ftable (3.12) with a significant value of $0.000 < 0.05$. The value of the coefficient of determination reached 0.697, which means that the work environment and organizational culture variables affect employee job satisfaction at PT. Indomarco Prismatama by 69.7%. While the remaining 30.3% is influenced by other factors outside of this study.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola Sumber daya Manusia di dalamnya, dengan melihat dari kebutuhan, keinginan, harapan, bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan perusahaan sehingga akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan setelah melakukan pekerjaan yang optimal dan akhirnya akan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Salah satu yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi dimana karyawan tersebut bekerja, Seperti halnya yang diungkapkan oleh Robbins (2013:150) bahwa “Kepuasan kerja salah satunya ditentukan oleh kondisi kerja yang mendukung“

lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mendukung akan membuat para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja dan budaya organisasi yang tidak mendukung akan membuat karyawan tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman. Jika demikian akan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Bisa disimpulkan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja karyawan saat bekerja.

Lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya kepuasan kerja dalam diri karyawan sehingga akhirnya menghasilkan produktivitas yang prima.

Selain lingkungan kerja, adanya budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dengan mematuhi aturan dan juga kebijakan-kebijakan yang ada di dalam organisasi tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi dalam setiap perusahaan atau organisasi muncul dari hasil perjalanan hidup para pendiri organisasi atau anggota dari organisasi tersebut. Hal inilah yang membuat budaya dalam satu organisasi berbeda dengan budaya di organisasi lainnya.

Dampak budaya organisasi memberikan kontribusi secara langsung pada kepuasan kerja karyawan dalam bertindak dan memutuskan sesuatu serta dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para karyawan agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas-tugasnya dan kebijakan yang diambil. Oleh karena itu budaya organisasi yang terbentuk sangat berpengaruh dengan cara pikir para karyawan dalam menyelesaikan suatu masalah dan dalam hal pengambilan keputusan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun rumusan masalah yang di ajukan sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan?
- 2) Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan?
- 3) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
- 2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
- 3) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2016:52).

Menurut Siagian (2014:56), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23), mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Nitisemito (2015:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Adapun yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013:26) adalah sebagai berikut:

1) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor, kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

2) Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

3) Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, oleh karena itu kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4) Penggunaan Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan juga.

5) Kelembaban udara banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase, kelembaban ini

berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

6) Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan alat pemecahan masalah atau solusi, yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik dalam suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan-persoalan eksternal dan internalnya, sehingga dapat ditularkan atau diajarkan kepada para anggotanya baik yang baru maupun lama sebagai suatu metode persepsi, berfikir dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut (Mulyadi, 2015: 96).

Menurut Wardiah (2016:196), Budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2015:12), Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut Sedarmayanti (2013:75), mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.

Berdasarkan beberapa definisi diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan falsafah, ideology, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan dan dimana membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Adapun indikator budaya organisasi menurut Luthans (2012:82) meliputi:

- 1) Keterbukaan.
- 2) Rasa aman dengan pekerjaan.
- 3) Perasaan dihargai.
- 4) Kerja sama.

Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2013:131), kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.

Menurut Siagian (2014:21), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaan. Sedangkan Mangkunegara (2013:117), berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Luthans (2012:24), mengemukakan bahwa indikator yang dapat

meningkatkan kepuasan kerja seperti di uraikan berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri
 Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.
- 2) Gaji
 Upah atau gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.
- 3) Promosi
 Kesempatan di promosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.
- 4) Supervisi
 Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.
- 5) Rekan kerja
 Memiliki hubungan kerja yang sangat baik dengan sesama rekan kerja.
- 6) Kondisi kerja
 Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas.

METODE PENELITIAN

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam menganalisis masalah yang ada dengan metode kuantitatif, dengan jenis asosiatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan yang berjumlah 358 karyawan. Menentukan jumlah sampel yang akan diteliti berdasarkan jumlah populasi karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan yang berjumlah 358 karyawan, dengan batas toleransi sebesar 10% maka dapat diperoleh jumlah sampel sebanyak 78 responden.

Dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini *sampling purposive*. Menurut Sugiyono (2018:85) *Sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Normal tidaknya data dengan statistik dapat dideteksi melalui uji analisis *Kolmogorov Smirnov* dan berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan analisa statistik *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 1
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar- zed Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57948800
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.047
	Negative	-.039
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

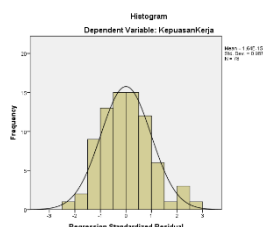
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Tabel di atas menjelaskan bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,2, apabila probabilitas (sig) > 0,05 maka data tersebut telah terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai sig (0,2) > 0,05 yang artinya bahwa data terdistribusi secara normal.

Selain itu pengujian normalitas suatu data dapat juga dilakukan dengan menganalisa grafik, dalam hal ini grafik yang digunakan yaitu Histogram dan PP-Plot. Menurut Ghazali (2016:154), mengatakan bahwa pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada *normal probability*

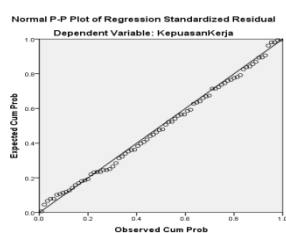
plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil pengujian SPSS Versi 24.0 diperoleh hasil grafik sebagaiberikut:



Gambar 1
Histogram

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan pendapat Ghazali di atas yang menjelaskan mengenai ketentuan dalam menganalisa grafik Histogram berdistribusi normal atau tidak, maka pada gambar di atas dapat terlihat bahwa distribusi dari data lingkungan kerja dan budaya organisasi membentuk satu gambar mirip seperti lonceng, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal, yang berarti bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja.



Gambar 2
PP-Plot

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Dari gambar di atas, dapat terlihat bahwa uji normalitas berdasarkan analisa grafik P-P Plot menunjukkan data atau titik-titik plot berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, yang

berarti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Pada pengujian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan melihat tingkat *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang telah diperoleh dari hasil pengolahan data SPSS, dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	LingkunganKerja	.273	3.668
	BudayaOrganisasi	.273	3.668

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas, peneliti dapat menginterpretasikan *output* dari SPSS versi 24.0 tersebut sebagai berikut:

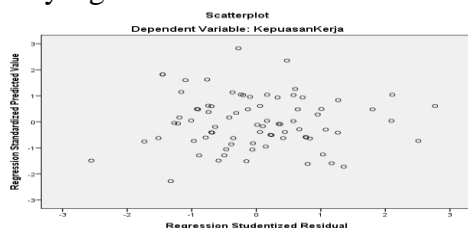
- Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,273 dengan nilai VIP sebesar 3,668.
- Variabel budaya organisasi (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,273 dengan nilai VIP sebesar 3,668.

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* (T) lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data yang digunakan terbebas dari multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Pada pengujian ini dilakukan dengan menganalisis grafik *scatter plot* berdasarkan ketentuan atas kondisi penyebaran titik-titik, jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka

tidak pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu maka itu berarti data tidak mengandung heteroskedastisitas, dan berikut hasil yang diperoleh berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan:



Gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Pada gambar di atas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada pada sumbu Y dan tidak menunjukkan adanya pola tertentu yang teratur, dan titik-titik dalam grafik tidak membentuk pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda, yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini:

Tabel3
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4.945	2.447
	LingkunganKerja	.418	.122
	BudayaOrganisasi	.465	.122

a. Dependent Variable: KepuasanKerja
 Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,945 + 0,418X_1 + 0,465X_2$$

Dengan interpretasi dari masing-masing koefisien variabel sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 4,945 menjelaskan bahwa apabila variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi bernilai konstan maka kepuasan kerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 4,945.
- 2) Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi dengan arah +0,418 yang berarti bahwa jika semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.
- 3) Variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi dengan arah +0,465 yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang terdapat pada perusahaan tersebut, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial/individu antara variabel independen terhadap variabel dependen yang terdapat di dalam penelitian. Berdasarkan hasil data yang diolah dengan menggunakan program pengolahan data SPSS Versi 24.0 diperoleh hasil uji-t seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel4
 Hasil Uji t (Parsial)
 Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.021	.047
	LingkunganKerja	3.436	.001
	BudayaOrganisasi	3.827	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja
 Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Dari tabel di atas dapat diketahui hubungan secara parsial antara variable lingkungan kerja dan budaya organisasi

terhadap kepuasan kerja, yang telah diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
Hasil analisis uji t variable lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,436 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Karena t hitung (3,436) > t tabel (1,66543) dan tingkat sig (0,001) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama.
- b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
Hasil analisis uji t variable budaya organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,827 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena t hitung (3,827) > t tabel (1,66543) dan signifikansi (0,000) < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Indomarco Prismatama.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan dari keseluruhan variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang terdapat di dalam penelitian ini. Adapun hasil dari uji F dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel5
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	89.640	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable:
KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant),
BudayaOrganisasi,
LingkunganKerja

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Dari hasil *output* SPSS di atas, menunjukkan nilai F hitung sebesar 89,640 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan hasil tersebut menjelaskan bahwa nilai F hitung (89,640) > F tabel (3,12) dengan tingkat sig (0,000) < 0,05 yang berarti bahwa secara simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) di dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independent terhadap variable dependen yang terdapat di dalam penelitian ini.

Tabel6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.840 ^a	.705	.697

a. Predictors: (Constant),

BudayaOrganisasi, LingkunganKerja

b. Dependent Variable:

KepuasanKerja

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil perhitungan dari R^2 dalam analisis regresi linear berganda memperoleh nilai koefisien determinasi (Adj R^2) sebesar 0,697 yang berarti bahwa sebesar 69,7% pengaruh variable lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama, sedangkan sisanya sebesar 30,3% variable dependen dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama, maka peneliti mengambil kesimpulan:

- 1) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama, hal itu dapat dilihat dari nilai t hitung (3,436) > t tabel (1,66543) dengan tingkat sig (0,001) < 0,05 (5%).
- 2) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama, hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung (3,827) > t tabel (1,66543) dengan tingkat sig (0,000) < 0,05 (5%).
- 3) Lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama, hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung (89,640) > (3,12) dengan tingkat sig (0,000) < 0,05 (5%).

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan di masa mendatang:

- 1) Bagi perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan solidaritas atau hubungan antar karyawan agar tercipta solidaritas yang tinggi dan hubungan yang baik antar karyawan. Serta lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan, sebab masih ada sebagian karyawan yang menilai lingkungan kerja kurang baik, terutama dari segi fasilitas kerja.
- 2) Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama, perusahaan perlu

memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhinya. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan dari setiap pekerjaan yang diselesaikan karyawan, agar tercipta kepuasan kerja dan pada akhirnya tingkat kepedulian karyawan terhadap kualitas kerjanya lebih tinggi.

- 3) Bagi penelitian yang akan datang diharapkan dapat mengembangkan penelitian yang ada dengan menambah variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Luthans, F. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media.
- Nitisemito, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Robbins, S.P. 2013. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wardiah. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada