

# **Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Dumai**

**By :**

**Ade Kamelia Putri  
Susi Hendriani  
Rendra Wasnury**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*  
E-mail : [mizzcare@yahoo.com](mailto:mizzcare@yahoo.com)

## ***The Effect Of Organizational Culture And Work Environment on Employee Job Satisfaction At SMK Negeri 1 Dumai***

### **ABSTRACT**

*This research aim to know how influence Organizational Culture variable and Work Environment by simultan and partial to the Employees job satisfaction at SMK Negeri 1 Dumai. In this research use total sampling technic, where all of populations to be a sample used. There are 51 people's as a sample from the total people's of populations. This research used primary datas, where are data knows by interview and quistioner. The used analyze in this research is descriptive analyze, and then also used quantitative analyze with the make by SPSS program version 18.*

*From the result examination double linear regresion analyze, which have been simultan test (test F) indicated that Organizational Culture and Work Environment variable have been significant effect to the employees Job Satisfaction. Result of partial test (test T), indicating that Organizational Culture and Work Environment variable have been significant effect to the employees Job Satisfaction. From the double linear regresion make a result is work environment more dominant from Organizational Culture variable to the employees job satisfaction at SMK Negeri 1 Dumai.*

*Keyword: Organizational Culture, Work Environment and Job Satisfaction.*

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan faktor utama yang sangat penting keberadaannya. Sumber daya manusia dibutuhkan untuk meningkatkan keberhasilan di dalam suatu instansi, baik instansi yang berskala besar maupun instansi yang berskala kecil.

Organisasi atau perusahaan apa pun itu tidak akan berjalan dengan maksimal jika bukan sumber daya manusia yang menggerakkannya. Oleh sebab itu penting bagi suatu organisasi untuk dapat mengendalikan dan memperlakukan sumber daya manusia yang bekerja di organisasi atau perusahaannya dengan sebaik mungkin, karena baik tidaknya dan maju mundurnya suatu organisasi

itu tergantung dari sumber daya

Dalam suatu instansi pendidikan pastinya mempunyai visi, misi dan tujuan yang harus dapat dicapai. Pencapaian visi, misi dan tujuan dari sekolah tersebut haruslah bisa dikerjakan dan dilaksanakan oleh setiap sumber daya manusia yang ada didalam instansi pendidikan tersebut. Dengan kerja sama yang baik antara pimpinan, guru, staf-staf administrasi, yang mempunyai peranan masing-masing serta lingkungan kerja disekolah yang kondusif pastinya akan mempermudah dalam pencapaian visi, misi dan tujuan seperti yang diharapkan.

Demi tercapainya tujuan organisasi, staf pengajar atau tenaga pendidik memerlukan lingkungan kerja yang memadai supaya tenaga pendidik dapat bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja memiliki peranan penting, karena lingkungan kerja merupakan hal yang dekat dengan tenaga pendidik secara langsung dan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004).

Terlebih lagi disebuah organisasi pendidikan seperti di SMK Negeri 1 Dumai ini, tenaga pendidiknya harus berfokus pada usaha meningkatkan prestasi para murid agar menjadi peserta didik yang siap untuk berkarir dan mandiri, yang mampu beradaptasi di

manusia yang ada di dalamnya.

lingkungan kerja sesuai bidang keahliannya. Lingkungan sekolah yang aman, nyaman serta indah dapat mendukung kegiatan belajar mengajar yang seharusnya dapat dirasakan oleh setiap individu yang ada didalam ruang lingkup sekolah.

Selain lingkungan kerja yang menjadi faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah masih ada budaya organisasi yang mempengaruhinya. Pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka prestasi organisasi juga akan meningkat, kalau prestasi sudah meningkat itu berarti pegawai atau karyawan sudah merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalannya, Gibson (Sutanto : 2003). Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda dan perbedaan karakteristik itu pula yang dapat membentuk budaya organisasi dalam perusahaan tersebut. Hal ini diperkuat oleh Armstrong dalam (Sudarmanto : 2009) Budaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan manajemen perubahan. Di SMK Negeri 1 Dumai masih ada budaya-budaya organisasi yang kurang baik tapi masi sering dilakukan oleh para staf-staf yang ada diruang lingkup sekolah, seperti

misalnya masi saja ada keterlambatan guru pada saat waktu proses belajar mengajar dimulai. Pada saat waktu lonceng tanda masuk berbunyi guru tidak segera masuk kekelas dan mengajar muridnya melainkan masi ada guru yang mengobrol dan bercerita kepada staf pengajar lain. Melihat dari fenomena tersebut bisa terjadi dikarenakan kurangnya kontrol dari pimpinan kepada bawahannya, selain itu kurangnya dukungan dari pimpinan membuat staf pengajar menjadi acuh terhadap pekerjaannya, kurangnya pola komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan juga menjadi salah satu indikator yang menyebabkan budaya-budaya yang tidak baik menjadi terus dijalanin. Apabila permasalahan tersebut terus terjadi dan tidak segera dicarikan solusinya, maka dikhawatirkan akan menyebkan penurunan prestasi para siswa dan menghambat pencapaian tujuan dari organisasi itu sendiri.

Sekolah ini sejak bedirinya hingga sekarang telah banyak memberikan kontribusi yang baik terhadap pemerintah kota Dumai. Dengan banyaknya lulusan dari sekolah ini yang memiliki prestasi memuaskan dan siap terjun langsung ke dunia kerja. Dengan banyaknya persaingan yang ketat di dunia pendidikan pada saat sekarang ini, SMK Negeri 1 Dumai berupaya untuk lebih meningkatkan mutu pendidikannya dengan cara meningkatkan kepuasan kerja guru dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada dalam sekolah. Tugas seorang guru tidak hanya memberikan ilmu yang dimilikinya kepada kepada murid-muridnya tetapi juga membina para murid

untuk lebih mengembangkan sikap dan kepribadian positif agar dapat dipertanggung jawabkan di lingkungan masyarakat saat para murid tersebut telah lulus dari sekolah. Interaksi yang baik diperlukan antara guru dan murid, dengan demikian guru dapat mempengaruhi para murid untuk bisa mengembangkan pribadi murid menjadi lebih baik, meningkatkan prestasi belajar murid, dan memberikan rasa nyaman kepada para murid dalam mengikuti proses belajar mengajar.

Setiap guru harus bisa mengembangkan kreativitas dalam dirinya, menguasai bahan pelajaran yang akan diberikan, disiplin dalam mengajar, objektif dalam membimbing peserta didiknya, serta selalu berpikiran positif terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi. Selain itu kerja sama antara pimpinan dan guru, serta staf-staf lain yang bekerja dalam sekolah sangatlah penting untuk meningkatkan suasana di dalam sekolah. Tapi dilihat pada fenomena yang ada guru belum dapat bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerjanya. Jika kepuasan kerja guru belum terpenuhi dengan baik maka dapat menyebabkan tingginya tingkat *Labor Turn Over* (LTO) karyawan, hal ini selaras dengan pernyataan Robbins (khaerul umam : 2010) yang mengatakna bahwa ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja dapat diungkapkan dengan berbagai cara, misalnya meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, menghindari tanggung jawab pekerjaan dan lain-lain.

Melihat dari penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis yaitu bersumber dari jurnal yang diteliti oleh Adam, H. Djoehana Setyamidjaj, Griet Helena Laihad (2012) dengan judul Hubungan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan kerja guru SMA Negeri cibadak dengan hasil terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru.

Dengan melihat uraian diatas tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh terhadap salah satu sekolah menengah kejuruan dikota Dumai ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Dumai”.

## **2. Tinjauan Teori**

### **A. Kepuasan Kerja**

Locke (2010) mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan waktu lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. Menurut Locke, seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dari hal tersebut merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung pada cara ia mepersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Hasibuan (2008), mengungkapkan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan

oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Robbins, (2006) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerjanya sedangkan, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Martoyo (2006) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan.

### **1. Mengukur Kepuasan Kerja**

Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik dari segi analisis statistik maupun pengumpulan data. Dalam semua kasus, kepuasan kerja diukur dengan kuesioner laporan didik yang diisi oleh karyawan. Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan, yaitu kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global, kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan, dan kepuasan kerja dilihat sebagai fungsi kebutuhan yang terpenuhi.

### **2. Faktor Penentu Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, diantaranya adalah gaji, kondisi kerja, dan hubungan kerja (rekan dan atasan). Locke (dalam Khaerul Umam, 2010) mengemukakan adanya ciri-ciri interistik dari suatu pekerjaan yang kemudian menentukan kepuasan kerja, yaitu keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, dan kreativitas.

a. Gaji/imbalan yang dirasakan adil  
Menurut penelitian Theriault (dalam Khaerul Umam, 2010), kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Herzberg (dalam Khaerul Umam, 2010), memasukkan faktor gaji/imbalan kedalam faktor kelompok hygiene. Jika gajinya dianggap rendah, karyawan akan merasa tidak puas. Namun jika dirasakan terlalu tinggi atau dirasakan sesuai dengan harapan, karyawan tidak lagi merasa tidak puas.

b. Kondisi kerja yang menunjang  
Ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Dalam hal ini, perusahaan harus menyediakan ruang kerja yang tenang, sejuk, dengan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan, seperti meja, kursi yang dapat diatur tinggi-rendah. Dalam kondisi seperti ini, kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan tenaga kerja.

c. Hubungan kerja  
Setiap pekerjaan dalam organisasi memiliki kaitan dengan pekerjaan lain. Terjadi diferensiasi pekerjaan mendatar dan tegak. Dalam perkembangannya, corak interaksi antar pekerjaan tumbuh berbeda-beda.

1. Hubungan kerja dengan Rekan kerja  
Hubungan yang terjadi antara karyawan adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada karyawan timbul

karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara. Dalam kelompok kerja para karyawan harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi.

2. Hubungan kerja dengan Atasan  
Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi mereka. Hubungan keseluruhan didasarkan pada keterkaitan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika hubungan keduanya adalah pitisif.

3. Hubungan dengan Bawahan  
Atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

Sedangkan Herzberg (Khaerul Umam, 2010) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan tidak kepuasan kerja. Oleh Herzberg faktor-faktor tersebut dibedakan menjadi dua golongan sehingga teori ini disebut teori dua faktor. Faktor pertama disebut faktor pendorong (motivation factors) dan faktor kedua dinamakan faktor peyehat (hygiene factors). Faktor pendorong terdiri dari empat bagian yaitu prestasi, pengakuan, kemajuan, dan tanggung jawab. Sedangkan faktor penyehat meliputi empat bagian yaitu gaji, pengawasan,

kebijakan organisasi, dan kondisi kerja.

Dalam keyakinannya bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu itu. Penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool mengemukakan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian. Sedangkan faktor ketidakpuasan adalah kebijaksanaan pimpinan, supervisor, kondisi kerja dan gaji (As'ad 2001).

### **B. Budaya Organisasi**

Kotter dan Heskett (*dalam* Soetjipto, 2007) berpendapat bahwa budaya organisasi pada dasarnya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi, contohnya: kesigapan dalam memberikan pelayanan kepada para pelanggan, sedangkan nilai mencerminkan keyakinan atau kepercayaan mereka akan hal-hal tertentu yang mampu mendatangkan kesuksesan, contohnya: perhatian yang besar kepada kepuasan pelanggan. Jika keduanya dibandingkan, norma relatif lebih kasat mata dan lebih mudah untuk dirubah.

Luthans (2007) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut A.B. Susanto (2007) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia

untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku.

#### 1. Dimensi Budaya Organisasi

Robbins dan Coulter (2006), Riset mengemukakan bahwa ada tujuh dimensi yang secara keseluruhan menangkap hakikat budaya organisasi. Dimensi-dimensi itu digambarkan sebagai berikut:

- a. Risk tolerance (Toleransi terhadap Tindakan Berisiko)  
Adalah sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Individual autonomy (otonomi individual)  
Tingkat kreativitas, inisiatif atau ketidaktergantungan (independensi) individu dalam mengembangkan tugas-tugasnya dalam organisasi.
- c. Management support  
Tingkat dukungan dari manajemen dalam arti sejauh mana para pimpinan memberikan motivasi, mengadakan komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan.
- d. Structure  
Aturan-aturan dan pengawasan langsung yang dilakukan para pemimpin organisasi dalam mengendalikan perilaku bawahannya.
- e. Identity  
Tingkat rasa bangga dari tiap individu atau sejauh mana pegawai yang bersangkutan

mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya.

f. Performance Reward (Orientasi hasil)

Tingkat alokasi imbalan (kompensasi) yang diberikan pada para pegawai yang didasarkan atas kriteria prestasi, bukan didasarkan sistem senioritas atau pilih kasih.

g. Conflict Tolerance

Adalah sejauh mana tingkat dorongan terhadap pegawai untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

Budaya organisasi berhubungan dengan karyawan mempersiapkan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan menyukai budaya itu atau tidak. Hal ini perlu ditegaskan agar tidak rancu dengan kepuasan kerja.

### C. Lingkungan Kerja

Nitisemito (2006) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dalam organisasi tempatnya bernaung. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (2004) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Wursanto (2003), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Kemudian Kartono (2002) lingkungan kerja adalah lingkungan atau kondisi materil dan kondisi psikologis. Sedangkan Simamora (2004) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan internal atau psikologis suatu organisasi. Dengan tersedianya berbagai fasilitas diharapkan pegawai akan berperilaku yang dikehendaki, yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerjasama, disiplin dan loyalitas yang tinggi.

#### a. Indikator Lingkungan Kerja

Alex S. Nitisemito (2006) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Selain itu Nitisemito menyatakan indikator lingkungan kerja adalah perlengkapan kerja yang terdiri dari sarana dan prasarana penunjang kerja, fasilitas kepada pegawai yang terdiri dari tempat ibadah, kamar kecil, dan keperasi, hubungan dengan atasan, dan hubungan sesama pegawai. Sedangkan yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) adalah sebagai berikut : Penerangan, Suhu udara, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja, kebersihan, hubungan karyawan.

### 3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis membuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Dumai?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Dumai?
3. Apakah Budaya organisasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Dumai?

#### **4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas dilakukannya penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh Budaya organisasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Dumai.
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1.
3. Mengetahui pengaruh signifikan Budaya organisasi dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Dumai.

### **METODE PENELITIAN**

#### **1. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah sejumlah keseluruhan individu dari unit analisa. Umar (2008) mengartikan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai

karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap SMK Negeri 1 Dumai yang bersetatus PNS yaitu sebanyak 51 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti oleh karena tidak dimungkinkan mengambil populasi secara keseluruhan, maka pada penelitian ini digunakan sampel sebagai subyek penelitian. Dasar dilakukan penyampelan adalah agar dapat menarik simpulan dengan sejumlah elemen dan populasi sebagai sampel untuk keseluruhan populasi. Manfaat dilakukan penyampelan yaitu: biaya yang lebih murah, keakuratan hasil yang lebih baik, pengumpulan data yang lebih cepat ketersediaan elemen populasi.

Karena sedikitnya jumlah populasi maka penulis menerapkan metode sensus (total sampling) untuk menentukan jumlah sampel. Metode sensus adalah sebuah metode penentuan jumlah sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Umar, 2008). Apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka diambil semua. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi apabila jumlahnya di atas 100 orang dapat diambil antara 10-15 % (Arikunto, 2002:112). Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 orang.

#### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan jenis data yang diambil yaitu sebagai berikut:

a. Daftar pertanyaan / kuisioner

Berupa daftar pertanyaan yang diedarkan pada responden yang kemudian diisi sesuai pertanyaan yang diajukan.

b. Observasi

Dengan cara melakukan peninjauan dan pengamatan langsung lokasi penelitian.

c. Wawancara atau interview

Penulis lakukan wawancara secara langsung terhadap responden dan pihak yang berkompeten dalam penelitian.

### 3. Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Instrument penelitian harus valid, oleh karena itu sebelum diadakan penelitian lebih lanjut mengenai variabel yang diambil diadakan penghitungan dari tiap-tiap butir instrument. Riduwan (2011:216) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahitan suatu alat ukur. Setiap butir instrument yg dipilih oleh sampel harus diukur skor tiap butir dengan skor total dengan menggunakan rumus pearsons product moment. Dari perhitungan tersebut menghasilkan butir-butir yang valid dan tidak valid (drop). Dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_h > r_t$ ) maka butir instrument tersebut valid begitu juga sebaliknya bila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_h < r_t$ ) maka butir instrument itu tidak valid dan tidak dipergunakan dalam penelitian.

#### 2. Uji reliabilitas

Menurut Ghozali (2009:46), pengukuran realibilitas data dilakukan dengan dua cara yaitu:

a. Repeated measure atau pengukuran ulang, disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

b. One shot atau pengukuran sekali saja: disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Spss memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik cronbach alpha ( $\alpha$ ) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbatch alpha > 0,60 Nunnaly (Ghozali, 2009: 46).

#### 3. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui pola sebaran data pada variabel independent berdistribusi normal atau tidak. Jika data tidak berdistribusi normal, akan menyebabkan masalah pada ketepatan analisis selanjutnya yang akan dilakukan yaitu analisis jalur. Hasil yang diperoleh untuk variabel penelitian budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja seluruhnya berdistribusi normal sehingga regresi dapat dilakukan.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apa-apa dalam sebuah modal regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika dari varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heteroskedastisitas (Husein, 2013:84).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari satu.

**4. Metode Data Ordinal ke Interval Metode (Msi)**

Pengolahan dengan menggunakan metode analisis faktor memerlukan data berskala interval, sedangkan data mentah yang diperoleh berbentuk data berskala ordinal, maka dilakukan transformasi data. Jenis transformasi data yang dipakai adalah Metode Successive interval digunakan software excel.

**5. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, yang didasarkan atas rumus yang digunakan untuk memecahkan masalah. Selain itu analisis regresi juga digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diguakkan dalam penelitian ini, dengan menggunakan rumus yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1 \beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda
- $X_1$  = Budaya organisasi
- $X_2$  = Lingkungan Kerja
- e = Standar error of estimate

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi dan sikap seseorang atau kelompok terhadap sosial. Dalam penelitian ini untuk menentukan nilai dari setiap pertanyaan diberikan bobot nilai tertentu (Sugiyono, 2005).

**6. Pengujian Hipotesis**

a. Uji t (Uji parsial)

Pengujian secara individual (uji-t), yaitu pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menentukan formula statistik yang akan diuji. Uji-t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis H1 dan H2 dengan tingkat alpha sebesar 0,05.

b. Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F adalah pengujian signifikan simultan yang digunakan untuk melihat bagaimana variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 5 persen,  $df_1 = k$ , dan  $df_2 = n-k-1$ , diperoleh nilai Ftabel. Kemudian nilai Ftabel dibandingkan dengan nilai Fhitung yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai F tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu diterima atau ditolaknya hipotesis. Penentuan

pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif signifikan dari kedua variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.
- b) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan dari kedua variabel independen terhadap kepuasan kerja secara simultan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil uji t

- a. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 1 Dumai  
Budaya organisasi diketahui  $t$  hitung  $4,035 > t$  tabel  $2,011$  dan sig.  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 1 Dumai

Untuk variabel lingkungan kerja diketahui  $t$  hitung  $6,334 > t$  tabel  $2,011$  dan sig.  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 2. Hasil uji F

Diketahui  $F$  hitung  $99,559 > F$  tabel  $3,191$  dengan sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

## Pembahasan

### a. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Dumai

Budaya organisasi sangat penting bagi suatu organisasi, dengan adanya budaya organisasi didalam organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik tentu saja akan meningkatkan kualitas kinerja para pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan pada guru SMK Negeri 1 Dumai bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Dumai. Budaya organisasi berkontribusi terhadap epektifitas total organisasi. Budaya organisasi akan berdampak pada perilaku anggota organisasi, dari level yang paling rendah hingga level yang tertinggi, dan terutama berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja, (Ardana, 2009;166).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada

SMK Negeri 1 Dumai. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Koesmono (2013) yang mengatakan bahwa budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA Swasta Kristen Petra Surabaya.

**b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Dumai**

Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peran penting untuk kelancaran proses kerja karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, Nitisemito (dalam Sariyathi, 2007).

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Dumai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agni (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung, dimana semakin baik kondisi lingkungan

kerja akan meningkatkan kepuasan guru.

**c. Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Dumai**

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Guru sebagai tenaga kerja profesional perlu usaha-usaha untuk membuat guru menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya semata, tapi perlu memperhatikan guru dari sisi yang lain seperti pemberian bimbingan dari atasan, fasilitas dan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian imbalan yang layak sehingga guru merasakan kepuasan dalam bekerjanya sebagai pendidik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dari para guru. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Dumai memiliki pengaruh yang signifikan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh suryaningsih (2012) pada karyawan

*bali resort and spa* di kuta yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan di SMK Negeri 1 Dumai maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Dumai. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis *t* hitung dari variabel budaya organisasi lebih besar dari *t* tabel. Budaya Organisasi dalam penelitian belum menunjukkan hasil yang maksimal, ada beberapa indikator yang harus diperhatikan seperti mendorong kemandirian dan penghargaan.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Dumai. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis *t* hitung dari variabel lingkungan kerja lebih besar dari *t* tabel. Lingkungan Kerja dalam penelitian ini belum menunjukkan hasil yang optimal, karena masih ada beberapa indikator yang belum mencapai target maksimal dalam kelas interval rata-rata.
3. Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Dumai, dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel budaya organisasi. Diterimanya

hipotesis ini menunjukkan bahwa secara umum budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

### **B. Saran**

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Pihak sekolah harus menjaga dan mempertahankan budaya organisasi yang ada agar tetap dapat diimplementasikan. Selain itu sekolah harus memberi penghargaan terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh setiap guru serta lebih mendorong kemandirian guru dengan cara memberi motivasi, memberi tanggung jawab sepenuhnya terhadap kinerja setiap guru sehingga dapat memiliki kesetiaan atau loyalitas kepada sekolah dan kepuasan kerja guru jadi meningkat.
2. Pihak sekolah diharapkan lebih memperhatikan lagi faktor lingkungan kerja yang ada, baik dari lingkungan kerja fisik maupun sosialnya. Kepala sekolah perlu menjalin komunikasi yang terbuka dengan para guru dan menyampaikan keinginan masing-masing untuk mencapai tujuan bersama, agar hubungan atasan dan bawahan dapat terjalin dengan akrab. Selain itu sekolah perlu memperbaiki tata ruang dengan cara menyusun ulang letak meja dan kursi dengan lebih rapi agar dapat memberikan ruang gerak guru yang lebih bebas dan menjadikan suasana lebih nyaman.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dimasa yang akan datang sebaiknya pihak SMK

Negeri 1 Dumai harus dapat lebih memperhatikan prestasi yang ada pada guru dengan cara memberikan award, perlu adanya diskusi-diskusi yang dapat mencairkan konflik yang terjadi dalam pekerjaan dan lebih mengoptimalkan lagi kebijakan yang ada dalam sekolah. Selain itu pihak sekolah juga disarankan lebih meningkatkan perhatiannya pada faktor-faktor seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja sekolah.

4. Disarankan kepada penelitian selanjutnya untuk dapat melakukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru berdasarkan karakteristik serta alat analisis yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Desi Indrawati, 2013. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta dikota Denpasar*, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, 136 No. 2.
- Ardana. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bisel, R.S, Messersmith, A.S, Keyton, j, 2009. *Understanding Organizational Culture and Communication through a Gyroscope Metaphor*: Journal of Management Education, Vol. 20, No. 10 : 20-20.
- Dr. Riduwan, 2013. *Skala Pwngukuran Variabel-variabel Penelitian*, cetakan kesepuluh, Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Edy, 2008. *Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah sakit mata Dr. YAP Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan kerja sebagai Variabel pemediasi*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2, No. 3 : 159-174.
- Gustiawan, W., 2012. *Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Produktifitas Kerja*, Jurnal Menara Ilmu. Vol. 3, No. 29 : 1693-2617.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Badan Penelitian Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu s.p , 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- H.Teman Koesmono, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala menengah dijawa timur*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Vol. 7, No.2. Surabaya.
- \_\_\_\_\_, 2013. *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Guru SMA Swasta Kristen Petra*, Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol. 4, No. 1. Surabaya.
- Kartono, Kartini. 2002. *Psikologis Sosial Untuk Manajemen*

- Perusahaan Dan Industri*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki, 2005. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Martoyo, Susilo, S.E, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Matteson, M.T, Luancevich, M.J, Konopaske .R, 2006. *Prilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid Pertama, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ni Komang Sukertiasih, 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional yang otentik Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA SARASWATI Mataram*. Jurnal GaneÇ Swara Edisi Khusus, Vol. 3 No.3. Mataram.
- Nitisemito, Alex, S., 2006. *Manajemen Personalial*, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ogbonna, E and Lloyd C. Harris, *Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies*, Journal of Human Resource Management, P. 766-788.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, S.P, 2006. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Soegihartono. A., 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen di PT Alam Kayu Sakti Semarang*, Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol.3, No. 1, 123-140. Jawa Tengah.
- Sugiyono." *Metode Penelitian Bisnis*", IKAPI, Bandung, 2007.
- " *Statistika Untuk Penelitian*", CV Alfabeta, Bandung, 2009.
- Tika, Pabundu Moh, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Umam. Khairul, 2010. *Prilaku Organisasi*, Penerbit CV Pustaka Setia. Bandung.
- Winda, Julianita. *Spss Vs Lisrel: Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. 2011. Jakarta: Salembah Empat.
- <http://intanghina.wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budaya-perusahaan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/>