**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKTOR
NUSANTARA CABANG PEKANBARU**

Oleh : Ikmal Kahfi Husada¹ and Kasmiruddin²

Email: ikmal.kahfi0028@student.unri.ac.id

Business Administration Study Program - Department of Administration Science

Faculty of Social Science and Political Science

Riau University

Campus Bina Widya Km. 12.5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture and work environment on employee job satisfaction in PT. Traktor Nusantara Pekanbaru Branch. The independent variable consists of organizational culture (X1) and work environment (X2). Meanwhile, what is used as the dependent variable (Y) is job satisfaction. This study uses a questionnaire with a measurement scale using a Likert scale. The analysis technique used is simple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination test, t test, and f test. Data analysis using linear regression analysis with the help of SPSS 25 software.

The population in this study were 40 employees of PT. Traktor Nusantara Pekanbaru Branch where the whole use the sample using the census method. The test results show that organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, and organizational culture and work environment simultaneously influence job satisfaction.

Keywords : Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Seiring kemajuan zaman pada era globalisasi modern saat ini telah membuat semakin canggihnya teknologi dan peralatan mesin yang mempermudah kegiatan manusia dalam menjalankan pekerjaan. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama mesin dan peralatan, untuk mengoperasikan mesin dan peralatan di perlukan keterampilan sumber daya manusia yang memadai. Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan di lihat dari faktor lainnya selain modal. Sumber daya Manusia sangat di perlukan untuk di kelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi organisasi Semakin meningkat baik (Hariandja, 2002). Karyawan merupakan penggerak utama dari setiap organisasi tanpa mereka, organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti. Keberhasilan suatu organisasi atau institusi kerja ditentukan oleh dua faktor utama, yakni faktor sumber daya manusia (karyawan) dan sarana-prasarana atau fasilitasnya (Notoatmodjo, 2009). Dengan demikian penting perusahaan untuk memperhatikan kepuasan karyawan terutama kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar tercapainya hasil dan target perusahaan secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya budaya organisasi. Pentingnya budaya organisasi bagi perusahaan untuk mengatur karyawan dalam berperilaku sesuai dengan nilai dan budaya yang berlaku di perusahaan. Menurut Lathans (1998) Budaya organisasi adalah norma dan nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar di

terima oleh lingkungannya. Adapun manfaat budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan akan mempengaruhi karyawan untuk merasa puas dengan nilai dan budaya yang di jalannya dalam melakukan pekerjaan. Budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Kesuksesan setiap organisasi bergantung pada seberapa sesuai individu dengan budaya dan sistem nilai dalam organisasi tersebut. Karena sistem nilai sebagai pembentuk budaya dalam organisasi tersebut akan menjadi prinsip dasar yang menentukan tingkah laku anggota organisasi. Untuk itu, diperlukan pemahaman yang akurat tentang nilai-nilai budaya organisasi yang membangun nilai-nilai merusak yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen anggota organisasi pada tujuan-tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari budaya yang ada dalam organisasi tersebut. Dengan budaya organisasi organisasi yang di terapkan pada perusahaan akan dapat membuat karyawan harus menaati budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan. Sehingga dengan budaya organisasi yang ditaati oleh karyawan akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kepuasan kerja, lingkungan kerja salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan untuk mencapai kepuasan kerja yang

maksimal. Oleh sebab itu perusahaan penting untuk memperhatikan lingkungan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan. Lingkungan kerja yang diberikan secara benar, akan berpengaruh pada para karyawan agar lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (Handoko, Hani, 2008). Perusahaan juga penting untuk memperhatikan lingkungan kerja yang baik untuk karyawannya agar karyawan dapat nyaman dan puas dalam bekerja sehingga menumbuhkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja yang akan meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan terhadap perusahaan. kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan serta suasana lingkungan kerja yang baik (Hasibuan, 2005).

Era globalisasi modern dengan kemajuan teknologi dan peralatan yang semakin canggih memberi kemudahan dalam menjalankan bisnis terutama pada sektor perindustrian, perkebunan dan pembangunan. Indonesia salah satu negara berkembang yang berusaha untuk menjadi negara maju.. Untuk menunjang kemajuan tersebut maka diperlukan peralatan dan mesin canggih untuk mempermudah mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manusia akan kesulitan menjalankan pekerjaan yang berat sehingga harus menggunakan mesin dan alat berat untuk mempermudah menyelesaikan pekerjaan yang berat tersebut. Perusahaan alat berat pada saat ini semakin banyak bermunculan menawarkan produknya di pasaran salah satunya perusahaan alat berat yang ada di kota Pekanbaru Provinsi Riau. Di daerah Pekanbaru, Riau terdapat banyak perkebunan, perindustrian dan pembangunan sehingga sangat cocok sekali perusahaan

alat berat membuka dan menjalankan bisnisnya di kota Pekanbaru seperti perusahaan alat berat PT. Traktor Nusantara yang membuka cabang di kota Pekanbaru. PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru bergerak di bidang penjualan alat berat, penjualan sparepart dan pelayanan servis alat berat. Sehingga PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru dapat memperoleh kesempatan lebih besar mendapat hasil keuntungan dari bisnis yang di jalankan. PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru perlu memperhatikan karyawannya agar memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang baik supaya dapat menunjang produktivitas dan hasil kerja karyawan. PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru sangat memperhatikan karyawannya, dilihat dari usaha-usaha dan perlakuan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yakni dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan teladan, memberikan bonus atau insentif dari pencapaian hasil kerja karyawan, menyediakan lingkungan kerja yang baik, serta pemberian promosi pekerjaan dan jabatan pada karyawan. Dengan demikian sulit kiranya karyawan bersifat negatif dalam melakukan pekerjaannya di PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru. PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru perlu memperhatikan karyawannya agar memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang baik supaya dapat menunjang produktivitas dan hasil kerja karyawan. PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru sangat memperhatikan karyawannya, dilihat dari usaha-usaha dan perlakuan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yakni dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan teladan, memberikan bonus atau insentif dari pencapaian hasil kerja karyawan,

menyediakan lingkungan kerja yang baik, serta pemberian promosi pekerjaan dan jabatan pada karyawan. Dengan demikian sulit kiranya karyawan bersifat negatif dalam melakukan pekerjaannya di PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan permasalahan penurunan pada realisasi penjualan unit yang kurang mencapai target di indikasikan rendahnya kemampuan karyawan merealisasikan target, permasalahan tersebut di indikasikan kepuasan kerja karyawan yang kurang dan menurun, sehingga karyawan kurang bersemangat dan kurang puas dalam bekerja untuk merealisasikan target perusahaan. Di indikasikan faktor yang mempengaruhi penurunan kepuasan kerja karyawan di lingkungan kerja PT. Traktor Nusantara diantaranya karyawan merasa jenuh dan kurang puas bekerja di lingkungan kerja perusahaan. Hal tersebut dapat di ketahui dari tingginya tingkat absensi karyawan dan juga budaya terlambat datang bekerja maupun kembali masuk setelah makan yang sudah menjadi hal biasa bagi sebagian karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru. Berdasarkan tingginya absen tanpa keterangan dan keterlambatan masuk kerja karyawan di indikasikan budaya organisasi pada aspek kedisiplinan karyawan yang menurun. Permasalahan budaya organisasi pada aspek kedisiplinan tersebut di indikasikan kepuasan kerja karyawan kurang dan menurun dari beberapa faktor diantaranya karyawan merasa jenuh atau kurang puas dengan lingkungan kerjanya dan kurangnya kedisiplinan serta komitmen karyawan dalam menjalankan budaya organisasi dan peraturan yang di terapkan dalam lingkungan kerja perusahaan. Permasalahan yang ada diduga dipengaruhi oleh kurangnya kepuasan

kerja karyawan serta kurangnya kesadaran akan budaya organisasi itu sendiri yang masih kurang di lingkungan kerja perusahaan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui dan menganalisis lebih jelas mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka dapat di rumuskan permasalahan penelitian yaitu: “Apakah Ada Pengaruh Signifikan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru?”

Tujuan Penelitian

Untuk menjawab dan menganalisis permasalahan, maka dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi pada PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja

terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan terutama ilmu administrasi bisnis pada kajian budaya organisasi dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini penulis lakukan untuk memenuhi salah satu persyaratan sarjana serta menambah wawasan penulis terkait pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Tentunya penelitian ini dapat menjadi literasi untuk peneliti selanjutnya yang akan membahas penelitian serupa. Serta dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan saran untuk perusahaan lebih baik kedepannya.

Kerangka Teori

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi sudah menjadi ciri khas tersendiri bagi setiap organisasi untuk menerapkan budaya organisasi yang sesuai dengan kesepakatan bersama anggota organisasi. Menurut Lathans (1998) Budaya organisasi adalah norma dan nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar di terima oleh lingkungannya. Sedangkan menurut Robbins (2003) pengertian budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-

anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Adapun dimensi budaya organisasi menurut Robbins (2002) yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko

Tingkat sejauh mana atau seberapa jauh karyawan didorong agar menjadi inovatif dan mampu mengambil resiko untuk setiap keputusan yang diambil guna terwujudnya visi organisasi.

2. Perhatian pada detail

Tingkat sejauh mana atau seberapa jauh karyawan diharapkan untuk memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian pada hal detail.

3. Orientasi pada hasil

Tingkat sejauh mana atau seberapa jauh manajemen memutuskan perhatian pada hasil dari pada tekni dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

4. Orientasi pada manusia

Tingkat sejauh mana atau seberapa jauh keputusan manajemen memperhitungkan dampaknya pada individu atau orang-orang didalam organisasi.

5. Orientasi pada tim

Tingkat sejauh mana atau seberapa jauh tingkat aktifitas pekerjaan yang diorganisasikan pada team daripada individu.

6. Agresifitas

Tingkat sejauh mana atau seberapa jauh anggota organisasi itu agresif dan kompetitif dalam melaksanakan pekerjaan.

7. Stabilitas

Seberapa besar kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status dari pada pertumbuhan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi tempat dan kondisi dimana setiap organisasi atau perusahaan dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja di sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dimensi lingkungan kerja oleh Nitisemito (2006) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor

yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Kepuasan Kerja

Setiap karyawan ingin merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan kepuasan para karyawannya. Menurut Hasibuan (dalam Wibowo, 2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Sedangkan menurut Luthans (dalam Kaswan, 2012), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Keenam dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji

Sejumlah upah atau gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas

- dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kesempatan promosi
Kesempatan untuk maju atau naik jabatan dalam organisasi.
 4. Pengawasan
Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
 5. Rekan kerja
Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.
 6. Kondisi kerja
Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka dan sebaliknya.

Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang merupakan jawaban sementara suatu masalah yang diteliti serta masih perlu diuji kebenarannya. Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan oleh penulis yaitu sebagai berikut :

- H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru.
- H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru..
- H3 : Diduga budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru.

Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran merupakan suatu kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono,2014). Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan variabel penelitian maka digunakan pengukuran dalam skala likert yang merumuskan pernyataan untuk disampaikan kepada responden penelitian. Setiap pernyataan diberikan kategori jawaban dengan bobot skor :

1. Sangat Setuju (SS) dengan bobot skor 5
2. Setuju (S) dengan bobot skor 4
3. Cukup Setuju (CS) dengan bobot skor 3
4. Tidak Setuju (TS) dengan bobot skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot skor 1

Metode Penelitian

1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru di Jl. Soekarno Hatta No.49, kota Pekanbaru, Riau 28291.

2. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru yang berjumlah 40 orang.

3. Sampel

Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan dengan menggunakan teknik sensus.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuesioner.

6. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam peneitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

7. Uji Instrument Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pernyataan sejauh mana data yang dirangkum pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel.

b. Uji Realibilitas

Uji Reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reabilitas dilakukan dengan *cronbach alpha*.

8. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis linear berganda.

9. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji t (Sugiyono, 2017).

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin laki-laki 30 orang dan perempuan 10 orang, usia responden didominasi berusia 25-34 tahun, tingkat pendidikan terakhir responden yang mendominasi adalah tamatan SMA.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian realibilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah realibel dapat di percaya.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Dan Berganda

a. Analisis Linear Sederhana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,444 + 0,386 X$$

Dimana:

$$Y = \text{Kepuasan Kerja}$$

$$X = \text{Budaya Organisasi}$$

$$a = 2,444$$

$$b = 0,386$$

1. Nilai konstanta (a) adalah 2,444 ini dapat diartikan jika budaya organisasi nilainya 0 maka kepuasan kerja bernilai 2,444
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi, yaitu 0,386 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,386.

b. Analisis Linear Sederhana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,082 + 0,861 X$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

X = Lingkungan Kerja

$$a = 3,082$$

$$b = 0,861$$

1. Nilai konstanta (a) adalah 3,082 ini dapat diartikan jika lingkungan kerja nilainya 0 maka kepuasan kerja bernilai 3,082
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja, yaitu 0,861 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,861.

c. Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,041 + 0,244X_1 + 0,345X_2$$

Hasil persamaan regresi linear berganda dari hasil perhitungan statistik di dapat sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,041 penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja tidak akan mengalami perubahan (konstan) yaitu sebesar 2,041.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai positif yaitu 0,244

ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,244.

3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif yaitu 0,345 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,345. Nilai koefisien regresi budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama setiap adanya upaya penambahan 1 satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,589.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

a. Koefisien Determinasi(R²) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,948. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 94,8% sedangkan sisanya 5,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

b. Koefisien Determinasi(R²) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,918. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 91,8% sedangkan sisanya 8,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

c. Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi, dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,967. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 96,7% sedangkan sisanya 3,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model regresi ini.

Uji Signifikansi (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F)

a. Uji Signifikan (Uji t) Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Diketahui t_{hitung} sebesar 26,440 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 40 - 2 = 38$. Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 38$ pada alpha $5\% / 2$ atau $0,05 / 2 = 0,025$ adalah sebesar 2.024. Maka hipotesis H1 yang berbunyi diduga ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi budaya organisasi maka kepuasan kerja semakin meningkat.

b. Uji Signifikan (Uji t) Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Diketahui t_{hitung} sebesar 20,691 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 40 - 2 = 38$. Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 38$ pada alpha $5\% / 2$ atau

$0,05 / 2 = 0,025$ adalah sebesar 2.024. Maka hipotesis H2 yang berbunyi diduga ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi lingkungan kerja maka kepuasan kerja semakin meningkat.

c. Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F_{hitung} adalah 550,695, selanjutnya untuk mengetahui F_{tabel} adalah 3,25. Berdasarkan distribusi uji F tabel untuk $df = 37$ adalah sebesar 3,25. Nilai F hitung sebesar 550,695 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima, artinya variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas sebelumnya, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan, menunjukkan budaya organisasi yang diterapkan perusahaan sudah cukup kuat dalam menerapkan nilai-nilai budaya, mencakup inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada detail, orientasi pada manusia, agresifitas, dan stabilitas yang diterapkan perusahaan, sehingga karyawan sudah cukup puas dalam menaati budaya yang berlaku di perusahaan. Namun secara dimensional, ditemukan dimensi perhatian pada detail dan orientasi tim masih belum sesuai

- dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Secara keseluruhan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diciptakan pihak pimpinan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pelaksanaan tugas dan pekerjaan, sehingga karyawan merasa nyaman dan tenang dalam bekerja. Namun secara dimensional, ditemukan dimensi fasilitas kerja masih belum sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan kerja karyawan.
 3. Secara keseluruhan, menunjukkan kepuasan kerja karyawan perusahaan sudah memiliki sikap puas terhadap perusahaan, menyangkut pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja dan kondisi kerja di perusahaan. Namun secara dimensional ditemukan dimensi pengawasan dan kondisi kerja masih relatif rendah dibanding yang lainnya.
 4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin baik budaya organisasi yang diterapkan karyawan, maka kepuasan kerja pada karyawan pun akan timbul dan akan semakin meningkat.
 5. Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin baik lingkungan kerja

yang disediakan PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru, maka kepuasan kerja karyawan pun akan semakin meningkat.

6. Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan penerapan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Semakin baik penerapan budaya organisasi yang diikuti dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif maka kepuasan kerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru mengalami peningkatan.

Saran

Berdasarkan hasil temuan yang ditemukan pada penelitian, ada beberapa saran sebagai berikut:

Untuk perusahaan:

1. Kepada pimpinan PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru untuk dapat menerapkan budaya organisasi yang lebih baik lagi dan di sepakati bersama serta memberikan sanksi yang lebih tegas kepada karyawan yang lalai dalam menerapkan budaya organisasi, hal tersebut supaya budaya organisasi dapat berjalan efektif sehingga karyawan akan lebih taat dalam menerapkan budaya organisasi.
2. PT. Traktor Nusantara Cabang Pekanbaru seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang seimbang antara di kantor dan bengkel sehingga karyawan mekanik juga merasakan lingkungan kerja yang serupa dengan lingkungan kerja di kantor, hal tersebut akan berdampak lingkungan kerja yang semakin kondusif secara

merata di seluruh lingkungan kerja perusahaan.

3. Perusahaan perlu mengembangkan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar mampu meningkatkan hasil kerja dan produktivitas perusahaan.

Untuk peneliti selanjutnya:

1. Kepada peneliti berikutnya sebaiknya memilih objek lain agar dapat lebih mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dari penelitian ini.
2. Kepada peneliti selanjutnya sebaiknya memasukan faktor eksternal perusahaan.
3. Kepada peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variable lain di luar variable yang telah penulis teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja, Marihat T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, Hani. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2003). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Husein, Umar. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisbis*. Edisi kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lathans. (1998). *Organizational Behaviour*. Edisi 8. Mc Graw Hill, Singapore.
- Mangkunegara, Anwar.P.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito A. (2000). *Psychologi Manajemen*. Bandung: Tri Genda karya.
- Notoadmodjo, Soekidjoe. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riduwan & Sunarto, H. (2007). *Pengantar Statistika*. Bandung : Alfabeta..
- Robbins, S.P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. (2006). *“Perilaku Organisasi”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *“Metode Penelitian Bisnis, pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2014). "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). "*Statistic Untuk Penelitian*". Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, P.S. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Media Elex Komputindo.
- Siagian, P.S. (2002). *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Wibowo. (2007). "*Manajemen Kinerja*". Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali.
- Wibowo. (2010). "*Budaya Organisasi*". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013). "*Perilaku dalam Organisasi*". Jakarta: Rajawali Pers.