

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT KUNANGO JANTAN PEKANBARU**

**Oleh : Mhd Fadli Waluyo**

**Pembimbing : Kasmiruddin**

Email : mhd.fadli1937@student.unri.ac.id

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

## ***Abstract***

*This research is motivated by the importance of human resource management people in driving the company. To achieve the company's goals, employees who have high job satisfaction are needed to anticipate the opportunities and challenges of an increasingly competitive business environment. This research was conducted at PT Kunango Jantan Pekanbaru, located on Jl Raya Pekanbaru – Bangkinang, Rimba Panjang, Tambang District, Kampar Regency, Riau. The purpose of this study was to determine the level of job satisfaction of employees at PT Kunango Jantan Pekanbaru. The sample of this research was taken as many as 61 respondents using the random sampling method. In this research, the method used is descriptive and quantitative. The data obtained from the results of interviews and the distribution of questionnaires/questionnaires were then statistically tested through the SPSS program. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis through validity and reliability test. In this study the result obtained are that organizational culture and work environment have a positive effect on employee job satisfaction at PT Kunango Jantan Pekanbaru*

***Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction***

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Perkembangan di dalam dunia bisnis semakin kompetitif ditandai dengan adanya persaingan produk yang semakin ketat disertai dengan target-target yang begitu tinggi kepada karyawan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, karyawan atau sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting yaitu sebagai faktor penggerak dari seluruh kegiatan yang di lakukan. Sumber daya manusia adalah bagian dari

perusahaan yang mampu bergerak secara dinamis dan menentukan strategi perusahaan dalam mengarungi persaingan bisnis (Simamora dalam Ramadanita, 2018). Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting di dalam praktek manajemen sumber daya manusia. Ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan- keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya (Handoko, 2011).

Kepuasan kerja yang tinggi sangat diharapkan karena hal itu berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan bukti yang konkret organisasi yang dikelola dengan baik. Selain itu, kepuasan kerja penting artinya bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya (Dawal dan Taha, dalam Ramadanita, 2018). Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang mana sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2002).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya dari organisasi tersebut. (Glaser et al dalam Koesmono 2005) Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kepuasan kerja. Lebih jauh diungkapkan bahwa budaya organisasi membantu perkembangan pemberdayaan karyawan dan rasa percaya pada pihak manajemen sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja (Laschinger et al. dalam Arishanti, 2019) Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi

pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2008).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Robbins dan Judges (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik, selain untuk kenyamanan juga sebagai faktor pendukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal dan efisien. Kepuasan bekerja merupakan sikap positif atau negatif karyawan terhadap tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja (Osborn dalam Ramadanita, 2018). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2011) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

PT Kunango Jantan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan *trading* yang berfokus pada penyedia, pemrosesan dan distribusi plat baja dan beton siap pakai untuk industri konstruksi, kelistrikan, pertambangan, telekomunikasi dan perhubungan. Kebutuhan akan material pendukung untuk pembangunan infrastruktur di Sumatera umumnya didatangkan dari Pulau Jawa,

bahkan sebagian ada yang diimpor, sehingga harga relatif menjadi mahal karena biaya yang dikeluarkan sangat tinggi.

PT Kunango Jantan menangkap potensi bisnis ini untuk memproduksi banyak material pendukung seperti konstruksi baja, beton *precast*, tiang penerangan jalan, bantalan untuk kereta api dan lainnya. Permintaan bahan baku baja bagi pengolahan galvanis terus meningkat. Perseroan membutuhkan 2.500 ton bahan baku per bulan untuk mengoperasikan pabriknya. Hal ini membuat PT Kunango Jantan terus berpacu untuk meningkatkan mutu, kualitas produk dan inovasi serta diservasi produk dan bisnis secara berkelanjutan untuk mengimbangi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk menulis penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kunango Jantan Pekanbaru”**

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana penerapan budaya organisasi pada PT Kunango Jantan Pekanbaru
2. Bagaimana lingkungan kerja pada PT Kunango Jantan Pekanbaru
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT Kunango Jantan Pekanbaru
4. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kunango Jantan Pekanbaru, secara simultan dan parsial

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi karyawan pada PT. Kunango Jantan Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada PT. Kunango Jantan Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Pekanbaru
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Pekanbaru secara simultan dan parsial

### **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan khususnya mengenai sumber daya manusia yang berkaitan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Manfaat praktis

- a) Bagi Akademis

Dapat memberikan suatu pemikiran SDM tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pengetahuan bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- c) Bagi Penulis

Sebagai penambah pengetahuan saya dalam mencari dan mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya

manusia dan juga untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kunango Jantan Pekanbaru.

## **Kajian Teori**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2008). Budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial. (Kreitner dan Kinicki, 1995)

Menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2008) mengemukakan dimensi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan Pengambilan resiko, yaitu sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko
2. Perhatian terhadap detail, yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap hal yang lebih rinci
3. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil
4. Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan

efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi tersebut.

5. Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu-individu
6. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

Noe dan Mondy dalam (Andreas Lako, 2006) mengidentifikasi dua variabel lingkungan yang membentuk dan mempengaruhi efektivitas budaya kerja dalam suatu organisasi. *Pertama*, faktor-faktor yang berasal dari variabel lingkungan internal perusahaan. Faktor-faktor tersebut meliputi: Misi, visi, *rules*, dan nilai-nilai yang ditanamkan oleh para pendahulu (*founders*), Nilai-nilai yang ditanamkan secara konkret oleh para pemimpin, Komitmen, moral, etika serta suasana kekerabatan dari kelompok-kelompok kerja, Gaya kepemimpinan manajer lini dan karakteristik organisasional.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2011) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Senada dengan Alex S. Niti Semito, Robbins (dalam Vemmylia, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan Rivai (dalam Vemmylia, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada

disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja dapat dibagi atas dua yaitu :

a. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan yang terbina dalam perusahaan. Seseorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan tidak sendiri, didalam melakukan aktivitas karyawan pasti membutuhkan orang lain.

b. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi emosional kerja dan produktivitas kerja karyawan. Faktor-faktor ini mencakup suhu dan udara tempat kerja, ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017) adalah: Penerangan/pencahayaan di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan dari hasil persepsi karyawan mengenai pekerjaannya yang menggambarkan puas atau tidak puas dalam bekerja baik dari aspek upah, gaji, pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja maupun dirinya sendiri seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan, serta pendidikan. Menurut Rivai (2004), kepuasan kerja

adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja

Faktor-faktor / dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Luthans (2006) sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*The Work it self*)
2. Gaji atau imbalan yang dirasakan adil.
3. Kesempatan Promosi
4. Supervisi (Pengawasan)
5. Rekan Kerja
6. Kondisi kerja (*Working Conditions*)

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

### **Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi (*organizational culture*) mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut pengertian diatas, budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang artinya sistem tersebut perlu disosialisasikan kepada anggota organisasi

agar tujuan organisasi dapat tercapai. Makna-makna yang terpelihara dengan dengan baik memberikan kepuasan kerja tersendiri yang dapat membangkitkan semangat dalam berkerja sehingga muncul kepuasan dalam bekerja.

## **Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Handoko, 2001). Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Jika sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Selain lingkungan fisik, lingkungan non fisik juga memberikan kepuasan kerja karyawan, hal ini ditandai dengan terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, rekan sekerja, dan bawahan di lingkungan kerja.

## **HIPOTESIS**

H1 :Diduga budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H2 :Diduga budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H3 :Diduga lingkungan kerja memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Kunango Jantan yang berada Jl Raya Pekanbaru – Bangkinang, Rimba Panjang, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar,Riau.

### **2. Populasi dan Sampel**

Menurut Duli Nikolaus (2019) populasi adalah wilayah spekulasi yang terdiri dari item / subjek yang memiliki karakteristik dan atribut tertentu yang diputuskan oleh analisis untuk dipelajari dan dibuat kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi adalah karyawan tetap pada PT. Kunango Jantan Pekanbaru sebanyak 154 karyawan dan sampel berjumlah 61 responden.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan melakukan observasi, penyebaran angket/kuesioner dan dokumentasi.

### **4. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data diperoleh dari data Primer dan data Sekunder.

### **5. Teknik Analisis Data**

Teknik Analisis data dengan pendekatan deksriptif dan kuantitatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Instrumen Data**

#### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table dinyatakan valid,

jika  $r_{hitung} < r_{table}$  maka dikatakan tidak valid.  $r_{hitung}$  dalam uji pada kolom item – total correlation sedangkan  $r_{table}$  dilihat dari  $N-2$  ( $61 - 2 = 59$ ) yaitu 0,2521 (taraf signifikan 5%).

## 2. Uji Reliabilitas

Digunakan untuk melihat apakah data layak digunakan (reliabel). Apabila cronbach's alpha  $> 0.60$  maka dikatakan reliabel.

## 2. Uji Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1.657 + 0.225X_1 + 0.385X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 1.657 dapat diartikan jika budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) diasumsikan (0), maka kepuasan kerja karyawan sebesar 1.657
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0.225 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi (X1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.225 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0.358 dapat dikatakan bahwa setiap

peningkatan lingkungan kerja sebesar 0.358 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

### 2. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

R square adalah koefisien determinasi dan diperoleh angka  $R^2$  (R Square) sebesar 0.391 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 39,1% sedangkan sisanya 60,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi ini.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Simultan (Uji F) Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 18.590 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.16. Maka nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Karena lebih besar  $F_{hitung}$  dari  $F_{tabel}$  maka dapat dikatakan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya, variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kunango Jantan Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan Hipotesis 1 yaitu “Diduga budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan” dapat diterima

**b. Uji Parsial (Uji t) Antara Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

- a. Hasil uji t Budaya organisasi dan kepuasan kerja diperoleh hasil ( $3.066 > 1.671$ ).  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kunango Jantan Pekanbaru, sehingga hipotesis 2 yaitu “Diduga budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan” diterima
- b. Hasil uji t lingkungan kerja dan kepuasan kerja diperoleh hasil ( $2650 > 1.671$ ).  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kunango Jantan Pekanbaru, sehingga hipotesis 3 yaitu “Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan” diterima

**PENUTUP**  
**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Kunango Jantan Pekanbaru mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan nilai budaya organisasi yang dilakukan oleh PT Kunango Jantan Pekanbaru sudah kuat. Karyawan telah menerapkan nilai inovasi dan pengambilan resiko, nilai perhatian terhadap detail, nilai orientasi hasil, nilai orientasi orang,

nilai orientasi tim, nilai keagresifan, dan nilai stabilitas. Namun terdapat penerapan nilai orientasi hasil dengan penerapan terendah

2. Penciptaan lingkungan kerja bagi karyawan di PT Kunango Jantan Pekanbaru sudah baik. Terlihat dari kemampuan pimpinan menciptakan ruang kerja yang aman dan nyaman, menyediakan fasilitas dan peralatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan serta tercipta hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan. Namun lingkungan kerja non fisik merupakan penciptaan lingkungan kerja terendah
3. Kepuasan kerja karyawan pada PT Kunango Jantan Pekanbaru sudah tergolong pada harapan perusahaan, terlihat dari karyawan yang merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Namun terdapat kepuasan terhadap promosi menjadi tingkat kepuasan terendah pada perusahaan.
4. Hipotesis 1 (H1) diterima. Budaya Organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kunango Jantan Pekanbaru. Artinya, semakin baik penerapan nilai budaya organisasi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Kunango Jantan Pekanbaru. Hipotesis 2 (H2) diterima. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kunango Jantan

Pekanbaru. Artinya, semakin baik penerapan nilai budaya organisasi pada PT Kunango Jantan Pekanbaru, maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Dan Hipotesis 3 (H3) diterima, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kunango Jantan Pekanbaru. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

### Saran

Bedasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah di uraikan, maka penulis memberikan saran yang dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT Kunango Jantan Pekanbaru untuk selanjutnya. Adapun saran-saran dari penulis yaitu sebagai berikut:

#### 1. Bagi Pimpinan

- a. Berdasarkan analisis budaya organisasi pada PT Kunango Jantan Pekanbaru, membuktikan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti pimpinan perlu meningkatkan penerapan nilai nilai budaya organisasi seperti memberikan sosialisasi nilai nilai budaya pada perusahaan terutama nilai orientasi hasil berupa pentingnya memfokuskan pada kualitas dan kuantitas produk
- b. Berdasarkan analisis lingkungan kerja pada PT Kunango Jantan Pekanbaru, membuktikan adanya

pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Disarankan kepada pimpinan perusahaan agar lebih meningkatkan suasana kerja yang lebih kondusif terutama terhadap lingkungan non fisik dengan meningkatkan suasana hubungan kerjasama antar atasan dan rekan kerja seperti mengadakan outbound atau gathering untuk meningkatkan hubungan antar karyawan

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain dalam penelitiannya agar dapat meningkatkan pengetahuan luas serta dapat mengembangkan penelitian yang telah penulis lakukan sebelumnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Shelvia P. (2017). *Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru*. JOM FISIP. 1 (4). 5-7.
- Andreas, Lako. (2006). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books
- Andriany, Dewi. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan*

- Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan.* PUSKIB II FEB UMSU. 1 (1). 393.
- Arda, Mutia. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.* JIMB, 1 (18). 50.
- Ardila, Yana. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.* Skripsi UIN Sutha Jambi.
- Arishanti, Klara I. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.* Proceeding PESAT, (3). 45.
- Brahmasari, Ida A dan Agus Suprayetno. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan.* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 2 (10). 127.
- Handoko, Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit BPF E Anggota IKAPI
- Harahap, Pahlawansjah. (2011). *Budaya Organisasi Organizational Culture.* Semarang: Semarang University Press
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Perkasa
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Indonesia Pustaka.
- Koesmono, H. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan.* Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 2 (7). 167-168.
- Listyarini, Winny. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar.* Jurnal MAKER, 1 (4). 33-34
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi edisi sepuluh.* Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muis, Muhammad R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi*

- Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.* JESYA, 1 (1). 14
- Munandar, Ashar S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Universitas Indonesia UI Press
- Nabawi, Rizal. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.* Maneggio, 2 (2). 174.
- Nikolaus, Duli. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS.* Yogyakarta: Deepublish
- Nitisemito, Alex S. (2011). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia).* Jakarta: Ghalia
- Noor, Zainul A. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.* Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan, 4 (16). 475.
- Novianto, Dwi. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna.* Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 6 (4). 15.
- Parimita, Widya. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi.* JRMSI, 2 (4).
- Pioh, Nancy L. dan Hendra Tawas. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa).* Jurnal Emba, 2 (4). 847.
- Ramadanita, Raja D dan Kasmiruddin. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru.* JOM FISIP. 1 (5). 4-5
- Rasyid, Mhd A dan Hasrudy Tanjung. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan.* Maneggio, 1 (3). 62-64
- Ridwan, Alma B dan Sunarto. (2007). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT Raja

- Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Timothy Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Saleh, Abdul Rahman dan Hardi Utomo. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang*. Among Makarti, 21 (11). 36.
- Sari, Eliana. (2009). *Budaya Organisasi Membangun Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Jayabaya University Press. 2
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama
- Soegandhi, Vannecia M. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. AGORA, 1 (1). 2.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Suyanto. (2011). *Analisis Regresi Untuk Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Caps
- Sukoco, Iwan. dan Rosana Dewi. (2019). *Analisis Budaya Organisasi Pada Level Manajemen Menengah dan Manajemen Bawah Pada PT XYZ Medan Sumatera Utara*. AdBispreneur, 2 (4). 138-139
- Suparno, Eko W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Susanto, Aftono. (2002). *Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. JEB FE Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta 2 (6). 122
- Syafitri, Febria dan Suryalena. (2019). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pegawai Bagian Umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau)*. JAB, 2 (14). 66-67.

Vemmylia. (2019). *Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN Cabang Binjai*. Skripsi Fakultas Ekonomi USU Medan.

Wahyuniardi,Rizki. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Optimasi Sistem Industri, 2(17)

Wijaya, Tanto dan Fransisca Andreani. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. AGORA, 2 (3). 40.

Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Wuwungan, Ronna Y. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CinemaXXX Lippo Plaza Manado*. Jurnal EMBA, 2 (5). 299.

Yakup (2017). *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Perisai, 1 (3). 277-278

Yusuf, Muri. (2005). *Metodologi Penelitian (Dasar-Dasar Penyelidikan Ilmiah)*. Padang: