

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN HYPERMART LAMPUNG**

Desi Derina Yusda¹, Pebriyanti², Mohammad Renandi Ekatama³

Fakultas Bisnis – Universitas Mitra Indonesia

desiderina@umitra.ac.id, pebriyanti@google.com, renandi@umitra.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational culture and employee job satisfaction at Hypermart Central Plaza Lampung. The data used in this study are primary data, data that comes directly from the source in the form of answers to questionnaires and secondary data on research collected from other parties, namely data on the number of employees, employee attendance and data on facilities and infrastructure. The analysis technique used is validity, reliability, classic assumptions, hypothesis testing, R2 and multiple linear regression.

Based on the results of the analysis, it is revealed that simultaneously organizational culture and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction at Hypermart Central Plaza Lampung. $F_{count} > f_{table}$ ($50,118 > 3,23$) with a significant level of $0,000 < 0,05$. and partially organizational culture has a positive and significant effect on employee job satisfaction at Hypermart Central Plaza Lampung. the organizational culture variable is ($6,118 > 1,68107$) with a significant level of $0,000 < 0,05$. while the work environment variable is ($6,100 > 1,68107$) with a significant level of $0,000 > 0,05$.

Thus, to increase employee job satisfaction, attention to organizational culture and work environment factors.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada Hypermart Central Plaza Lampung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data yang berasal langsung dari sumbernya berupa jawaban kuesioner dan data sekunder penelitian yang dikumpulkan dari pihak lain yaitu data jumlah pegawai, kehadiran pegawai dan data sarana dan prasarana. Teknik analisis yang digunakan adalah validitas, reliabilitas, asumsi klasik, pengujian hipotesis, R2 dan regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Hypermart Central Plaza Lampung. $F_{hitung} > f_{tabel}$ ($50,118 > 3,23$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. dan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hypermart Central Plaza Lampung. variabel budaya organisasi adalah ($6,118 > 1,68107$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. sedangkan variabel lingkungan kerja ($6,100 > 1,68107$) dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$.

Dengan demikian, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perhatikan faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Adanya persaingan di dunia perusahaan yang semakin kuat, menyebabkan perusahaan diminta untuk meningkatkan keefektifan kerja dengan sistem pengurusan sumber daya manusia. Oleh itu perusahaan mesti menyadari bahwa budaya kerja sangat penting untuk difahami oleh pekerja. Pekerja adalah aset perusahaan yang memberikan kelebihan daya saing yang secara terus-terusan.

Perusahaan itu sendiri adalah forum di mana orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, dalam menggunakan sumber perusahaan dengan cakap dan berkesan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pola interaksi diselenggarakan dengan berbagai peraturan, norma, kepercayaan, dan nilai-nilai tertentu seperti yang ditentukan oleh perusahaan.

Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)

ISSN: 2745-892x

Vol. 3, No. 02, Juli 2022

Menurut Robbins (2012:52), budaya organisasi adalah penyebaran pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. *Hypermarket* Matahari yang pertama, dioperasikan 22 April 2004. Dari 130 cabang hypermart yang ada di Indonesia, hypermart lampung memiliki ciri khas tersendiri, pada gedung central Plaza bandar lampung berisikan 5 lantai area kerja, dan area display hypermart terletak di dasar. Personalia hypermart central Plaza lampung memiliki 43 orang karyawan baik tetap maupun kontrak.

Hypermart central plaza lampung dalam penerapan harus mengikuti standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang mengatur seputar apa yang karyawan harus lakukan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Karyawan yang tidak hadir lalu dia menginformasikan dahulu kepada pihak perusahaan seperti sakit atau pun sedang mengandung diberikan toleransi penuh oleh perusahaan, akan tetapi jika karyawan tersebut izin keperluan keluarga diberikan toleransi dengan penggunaan hak cuti yang sudah dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Peraturan ini tentu saja akan menekan tingginya tingkat absensi karyawan di perusahaan ini. Jika karyawan mangkir tanpa keterangan dan sakit tanpa mengumpulkan surat sakit karyawan akan di anggap mangkir dan akan mendapat surat peringatan 1.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dalam lingkungan kerja (Akilah, 2017).

Seperti yang dikatakan peneliti terdahulu Oleh Ghali Herian Gemma Putra (2017: 10) selain budaya organisasi, lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis pada suatu perusahaan akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat absensi karyawan.

Fenomena dalam hal kondisi lingkungan kerja dari pengamatan awal dapat diindikasikan kondisi ruang kerja yang kurang nyaman dimana ruang kerja yang kecil dimana para *managerial* menjadi 1 ruangan kerja dan saling berbagi memakai komputer. Tidak adanya pendingin udara (AC) yang dibutuhkan untuk menjaga suhu ruangan sehingga hanya menggunakan kipas angin.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dalam bekerja adalah kondisi lingkungan kerja. mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas penempatan dan kompetensi dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas.

2. METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016:80). Pada penelitian ini populasi adalah 43 orang jumlah seluruh karyawan pada Hypermart Central Plaza Lampung.

Menurut Sedarmayanti (2016:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini karena menggunakan sampel jenuh dengan semua anggota populasi dijadikan sampel. maka jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah 43 orang karyawan pada Hypermart Central Plaza Lampung.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, adapun pengertian data kuantitatif adalah data yang dihitung ataupun data yang berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui Sugiyono (2016 : 93) Sumber data dalam penelitian ini menggunakan Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara menggunakan kuesioner dan pengamatan langsung dengan pada karyawan Hypermart Central Plaza Lampung. Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data yang berasal dari laporan maupun dari pihak instansi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan penelitian ini.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hypermart Lampung
(Desi Derina Yusda)

a. Koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.715	.701	1.27261

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KEPUASAAN KERJA

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R square* sebesar 0.715, dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat. Besarnya *Adjust R Square* (R^2) adalah 0,715. Hasil perhitungan statistik ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasinya perubahan variabel dependen sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

b. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.335	2	81.167	50.118	.000 ^b
	Residual	64.781	40	1.620		
	Total	227.116	42			

a. Dependent Variable: KEPUASAAN KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y) pada Hypermart Central Plaza Lampung.

c. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.361	1.923		3.828	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.418	.068	.534	6.118	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.284	.047	.533	6.100	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAAN KERJA

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

- 1) Berdasarkan hasil uji diatas diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel budaya organisasi sebesar 6.118 > 1.68107 Artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0.000 > 0.05.
- 2) Berdasarkan hasil uji diatas diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar 6.100 > 1.68107. Artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0.000 > 0.05.

d. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.361	1.923		3.828	.000
1 BUDAYA ORGANISASI	.418	.068	.534	6.118	.000
LINGKUNGAN KERJA	.284	.047	.533	6.100	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAAN KERJA

$$Y = 7.361 + 0.418 (X1) + 0.284 (X2) + e$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut :

1. Nilai koefisien menunjukkan bahwa semua variabel bernilai 0 maka kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 7.361 karena itu koefisien berpengaruh positif.
2. Variabel independen budaya organisasi (X1) berdasarkan hasil koefisien yang bernilai positif sebesar 0.418 maka, menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0.418 satuan.
3. Variabel independen lingkungan kerja (X2) berdasarkan hasil koefisien yang juga bernilai positif sebesar 0.284 maka menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0.284 satuan.

PEMBAHASAN

Pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi terhadap kepuasan

Dari hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.118 > 1.68107$) dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 > 0.05$ dengan demikian hipotesis pertama diterima. Artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting yang perlu diperhatikan dan diperbaiki oleh pimpinan Hypermart Central Plaza Lampung, dan karyawan harus mentaati aturan seperti SOP yang telah ditetapkan dengan demikian jika budaya organisasi baik maka kepuasan karyawan pun akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusumaningtyas dan Hendro Tjahyono (2014) pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Dari pengujian hipotesis ke dua (H2) variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil yang diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.100 > 1.68107$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 > 0.05$ dengan demikian hipotesis kedua pun diterima.

Lingkungan kerja memang sangat memberi peran yang penting dalam dunia kerja karena dengan adanya suasana lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang disediakan perusahaan juga lengkap maka karyawan juga akan merasa puas bekerja diperusaan (Prayuda, 2013). Hal ini berartilingkungan

kerja yang nyaman akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ghali Herian Gemma Putra (2017) pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh secara simultan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang simultan terhadap kepuasan kerja pada Hypermart Central Plaza Lampung. Berdasarkan hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} > f_{tabel}$ ($50,118 > 3,23$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. karena F_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} artinya secara bersama-sama ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Hypermart Central Plaza Lampung.

Kepuasan kerja tidak datang dengan sendirinya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja yang nyaman (Sondang, 2014)

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Ibnu Nugraha (2016) pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama menunjukan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN

1. Budaya organisasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja . Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil sebesar nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada variabel budaya organisasi ($6,118 > 1,68107$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya semakin baik budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan maka akan semakin meningkat juga kepuasan kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja . Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil sebesar nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada variabel lingkungan kerja ($6,100 > 1,68107$) dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$. Artinya jika semakin baik lingkungan kerja yang ada pada Hypermart Central Plaza Lampung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya.
3. Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hypermart Central Plaza Lampung. Dimana signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan di dapatkan nilai F_{hitung} sebesar $50,118$. jadi $F_{hitung} > f_{tabel}$ ($50,118 > 3,23$). Yang artinya semakin baik budaya organisasi dan lingkungan kerja maka akan meningkat pula kepuasan kerja pada karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Akilah, SE., MM, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerjadan Budaya Organisasi Terhadap KepuasanKerjaKaryawanPada CV TimmiBersaudara Palembang.*

Ghali Herian Gemma Putra, 2017. *Pengaruh Llingkungan Kerjadan Budaya Organisasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT Pperkebunan Nusantara VII (PERSERO) Kantor Direksi Bandar Lampung, Lampung.* Universitas Lampung

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hypermart Lampung
(Desi Derina Yusda)

Muhammad Ibnu Nugraha, 2016. *Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Pondok Pesantren Darunnajah Ulujami*, Jakarta. Universitas Negeri Syarif Hidayatullah.

Prayuda dan Agung Wahyu Handaru, 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (PERSERO) Cabang Bekasi*, Universitas Negeri Jakarta

Robbins dan Judge. 2012. *Perilaku Organisas.*, Jakarta, Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter, 2012. *Management, Eleventh Edition*, (United States of America: Pearson Education Limited).

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama,

Sondang P. Siagian, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung; Alfabeta CV

Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas dan Hendro Tjahjono. 2014. *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cab. Surabaya*. Surabaya. Fakultas Ekonomi Untag Surabaya.