

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting untuk meningkatkan kemajuan suatu perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Tanpa adanya pengelolaan yang baik maka sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi tersebut tidak akan banyak berarti. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, menjamin para karyawan dalam organisasi dapat bekerja secara maksimal. Para karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja, senantiasa akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan kemauan untuk bekerjasama dalam mewujudkan tujuan bersama.

Faktor utama yang penting pada manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Kepuasan kerja merupakan respon efektif sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja pada umumnya ditentukan berdasarkan berbagai aspek seperti pekerjaan mereka sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, serta gaji/ upah. karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek –aspek dirinya saling menunjang sebaliknya jika aspek- aspek tersebut tidak menunjang maka karyawan tidak merasa puas.

Beberapa faktor mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2001:183) adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dengan kondisi lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat sempit dan udara yang panas sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan mengurangi rasa bosan dalam bekerja dan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga mencapai kepuasan kerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman akan menambah rasa bosan dalam pekerjaan dan akan menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga tidak mencapai kepuasan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Sedarmayanti (2014: 75) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan.

Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan. Dalam perusahaan sering dijumpai karyawan

yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya.

PT. Virama Karya merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang konsultan dengan spesialisasi pada bidang pelayanan jasa teknik dan manajemen bidang transportasi jalan dan jembatan serta bidang teknik sipil. Setiap lingkungan kerja pastinya memiliki masalah terhadap lingkungan kerjanya, begitu pula dengan lingkungan kerja PT. Virama Karya.

Selama penulis melakukan magang di perusahaan tersebut terdapat masalah lingkungan kerja yang penulis temukan yang dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah ruangan kerja yang tidak terlalu luas, ruang makan yang kotor pada pagi hari membuat karyawan yang sedang melakukan aktivitas diruang makan tersebut merasa kurang nyaman, kurangnya ruangan untuk penyimpanan barang yang tidak digunakan atau yang disebut juga dengan gudang. Suhu udara yang panas akibat AC (*air conditioner*) yang kurang berfungsi dengan baik, fasilitas seperti mesin print yang kurang bagus yang berdampak pada hasil kerja karyawan.

Gambar 1.1

Foto Ruangan Makan PT. Virama Karya Medan



Sumber : Diolah Oleh Penulis (2022)

Berikutnya adalah masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu masih ada karyawan yang belum memahami budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, terutama masih kurangnya etika kerja dan sikap beberapa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan serta masih ada karyawan yang kurang memperhatikan pekerjaan dengan detail dan melakukan hal yang beresiko dan bertindak semaunya yang masih dijadikan budaya di dalam perusahaan sebagai contoh yaitu keterlambatan karyawan yang datang ke kantor rata-rata para karyawan tidak tepat waktu hadir dikantor sesuai dengan aturan, dan juga bagian divisi keuangan dan USDM belum adanya prosedur penyelesaian kerja.

Masalah-masalah yang terjadi dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja dapat diketahui dalam penelitian yang dilakukan oleh Siti Zawiah Md.Dawal & Zahari Taha (*International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*) dan Moh. Sutoro (*Factors Affecting Job Satisfaction*) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera Medan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT.Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran yang sesuai dengan permasalahan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja Karyawan pada di PT. Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu pedoman dan menjadi sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

4. Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, peneliti dapat mengembangkan pengetahuan dan memperluas wawasan, serta sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dan praktek sebenarnya.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR, HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.2 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Menurut (Afandi, 2018 : 74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Dalam pandangan yang hampir sama, Menurut Nuraini, (2013 :114), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Seorang individu yang merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya), sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2009:77), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kesempatan Untuk Maju
Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
- 2) Keamanan kerja
Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang sangat aman mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- 3) Gaji
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.
- 4) Perusahaan dan Manajemen
Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Pengawasan
Sekaligus atasannya supervisor yang buruk dan berkaitan absensi dan turnover.
- 6) Faktor intristik dari pekerjaan
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja
Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat kerja.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- 9) Komunikasi
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat hal-

hal yang ataupun prestasi karyawan yang sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013:203) adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Atau Balas Jasa

Pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang telah diberikan pada perusahaan.

2. Penempatan Karyawan

Menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.

3. Beban Kerja

Beban yang dipikul oleh karyawan.

4. Suasana Dan Lingkungan Kerja

Keadaan disekitar tempat kerja yang aman dan juga aman.

5. Sikap Pimpinan

Cara pimpinan yang tidak menyenangkan bagi karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

2.1.3 Teori-teori tentang Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2017 : 416), ia menulis tentang teori kepuasan kerja, yaitu yang membuat orang lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan orang lain. Teori kepuasan kerja ini mencari dasar perasaan masyarakat tentang kepuasan kerja, yang meliputi:

1. Two-Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menyebutkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu faktor motivasi dan kebersihan, dalam teori ini, kepuasan diambil dari faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan atau hasil langsung seperti prestasi

kerja, sifat pekerjaan, peluang promosi, dan peluang untuk pengembangan dan pengakuan pribadi, dan karena faktor-faktor ini memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, faktor-faktor tersebut adalah disebut motivator, sedangkan ketidakpuasan dikaitkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, upah, keselamatan kerja, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain, dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri, karena faktor-faktor tersebut mencegah terjadinya reaksi negatif yang dikenal dengan faktor kebersihan.

2) Value Theory

Value Theory atau Teori nilai adalah kepuasan kerja yang terjadi pada tingkat di mana hasil pekerjaan diterima oleh individu seperti yang diinginkan, yaitu semakin banyak orang yang menerima hasilnya, mereka akan semakin puas. Kunci kepuasan dalam teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang, bahwasannya semakin besar perbedaannya, semakin rendah pula kepuasan orang tersebut. Jadi cara efektif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan adalah menemukan apa yang mereka inginkan dan memberikannya jika memungkinkan.

2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015:181) adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja Yang Mendukung

Karyawan akan bekerja dengan baik apabila keadaan lingkungan kerjanya baik, aman dan nyaman dan karyawan juga lebih menyukai tempat kerja yang lebih dekat dengan rumahnya, fasilitas ditempat kerjanya yang bersih dan modern dan mempunyai alat-alat yang memadai. Kondisi kerja yang seperti ini akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja.

2. Gaji Atau Upah Yang Pantas

Karyawan menginginkan upah yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, keterampilan dan standar pengupahan. apabila upah dibagi dengan adil maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Rekan Kerja Yang Mendukung

Mempunyai rekan kerja yang baik, ramah dan mendukung dalam pekerjaan akan membuat kepuasan kerja meningkat.

2.3 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Sedarmayanti (2017:135) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016 : 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

2.2.1 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan yang mendukung bagi seluruh aktifitas kerja karyawan akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat karyawan merasa cepat bosan dan akhirnya menurunkan produtifitas kerja karyawan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:
 - a. Faktor lingkungan sosial Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
 - b. Faktor status sosial semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
 - c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

2.2.2 Faktor –faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantanya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai

apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, dan nyaman. faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (2017:27) adalah:

1. Warna

Karyawan akan merasa tenang dan gembira saat bekerja apabila ruangan kerja memakai warna dinding yang tepat.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang bersih akan membuat karyawan merasa lebih nyaman saat bekerja.

3. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukan hanya berasal dari lampu saja namun juga dari sinar matahari saat siang hari.

4. Pertukaran Udara

Karyawan merasa segar dan kesehatan akan terjamin apabila terdapat pertukaran udara melalui ventilasi pada ruang kerjanya.

5. Jaminan Terhadap Keamanan

Karyawan akan tenang dalam bekerja saat keamanan karyawan terjamin.

6. Kebisingan

Lingkungan kerja yang bising akan membuat karyawan terganggu saat melakukan pekerjaannya.

7. Tata Ruang

Kenyamanan karyawan akan tercipta apabila ruangan kerja ditata dengan baik.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2015:46) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan yang cukup akan membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga mencapai hasil kerja yang maksimal.

2. Suhu Udara

Apabila suhu udara pada ruang kerja karyawan terlalu panas maka akan membuat karyawan tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. suhu udara yang baik pada musim panas atau musim dingin adalah 21°C agar tetap menekan kelembapan dalam ruangan.

3. Suara Bising

Suara-suara yang bersifat mengganggu pendengaran dan menurunkan daya dengar karyawan ditempat kerja.

4. Penggunaan Warna

Warna mempunyai pengaruh yang besar terhadap perasaan seseorang yang bisa menimbulkan rasa senang dan rasa sedih, karena warna bisa merangsang perasaan seseorang.

5. Ruang Gerak Yang Diperlukan

Karyawan tidak bisa bekerja dengan nyaman apabila ruang geraknya sempit dan padat, dan sebaliknya apabila ruang geraknya terlalu besar maka akan mengakibatkan pemborosan.

6. Keamanan Kerja

Apabila lingkungan kerjanya tidak aman, maka karyawan akan menjadi gelisah dan tidak konsentrasi saat melakukan pekerjaannya.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam Taurisa dan Ratnawati (2012 :170), “Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para

anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi”. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang – orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap – tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi menunjukkan agar seseorang dapat menggunakan budaya organisasi sebagai salah satu alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, etos kerja, dan produktivitas.

Menurut (Sudaryono, 2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Sedangkan menurut Menurut “ budaya organisasi merupakan istilah deskriptif mengenai persepsi bersama yang dianut oleh seluruh orang yang berada dalamsuatu organisasi..

Jadi, budaya organisasi juga dapat disimpulkan penentu perubahan perilaku yang ada di dalam diri individu karyawan yang sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan akhirnya mempengaruhi kinerja yang ada budaya organisasi yang benar – benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Dengan demikian, secara konseptual dapat dikemukakan bahwa budaya organisasi adalah dorongan dalam diri karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

2.3.2 Faktor –Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut Tika (2010:5) ada tujuh faktor yang sangat mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. Asumsi dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip – prinsip menjelaskan usaha.

3. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi.

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi/perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi/perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagi nilai (sharing of value)

Dalam budaya organisasi perlu dibagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan (sharing of value)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota - anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/ perusahaan.

7. Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi/perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

2.3.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2012:512), fungsi utama dari budaya organisasi adalah :

1. Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota -anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
4. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014:171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh indikator utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal - hal rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analistis, dan perhatian pada hal - hal detail.
3. Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.
5. Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Dan hasil tersebut dapat dijadikan sebagai bahan acuan Berikut beberapa penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
A.A. Ngurah Bagus (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan	1.Motivasi(X1) 2.Lingkungan Kerja (X2) 3.Kompetensi(X3) 4.Kompensasi (X4) 5.Kepuasan Kerja(Y)	Hasil penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis Structural Equation Modelling (SEM) menunjukkan hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
Febriansa (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan	1.Kepemimpinan (X1) 2.Kompensasi (X2) 3.Budaya Organisasi (X3) 4.Kepuasan Kerja (Y)	Hasil perhitungan yang dilakukan menghasilkan t hitung variabel kepemimpinan sebesar 1.181. Jadi nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, sehingga secara parsial variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap

			kepuasan kerja karyawan. Nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 14.822. Jadi nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, sehingga secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar 0.259. Jadi nilai hitung lebih kecil dari nilai t tabel, sehingga secara parsial variabel budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.
Ani Muttaqiyatun (2011)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya	1.Kompensasi(X 1) 2.Lingkungan Kerja(X2) 3.Kepuasan Kerja (Y)	Berdasarkan kriteria yang didapat t tabel = 1.960, dari hipotesis tersebut pada tingkat kepercayaan 95% derajat kebebasan = 77 diperoleh t hitung > t tabel = 2.179 > 1.960 untuk variabel kompensasi sedangkan lingkungan kerja diperoleh t hitung > t tabel sebesar 6.716 > 1.960. dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
Saripuddin (2015)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan	1.Lingkungan Kerja (X1) 2.Budaya Organisasi (X2) 3.Kepuasan Kerja (Y)	Dalam hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan
Aqila (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya	1.Lingkungan Kerja (X1)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan

	Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Timmi Bersaudara Palembang	2. Budaya Organisasi (X ₂) 3. Kepuasan Kerja (Y)	budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara. 2) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara. 3) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara.
--	---	---	---

Sumber: diolah oleh peneliti: 2022

2.5 Kerangka Berpikir

2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Simanjuntak (2011:48) lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan risiko kerja berupa kecelakaan dan atau penyakit kerja, dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan, lingkungan kerja harus serasi dan membuat karyawan merasa nyaman agar kinerja karyawan meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Berdasarkan penelitian Yunanda (2012 : 173) menyatakan lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

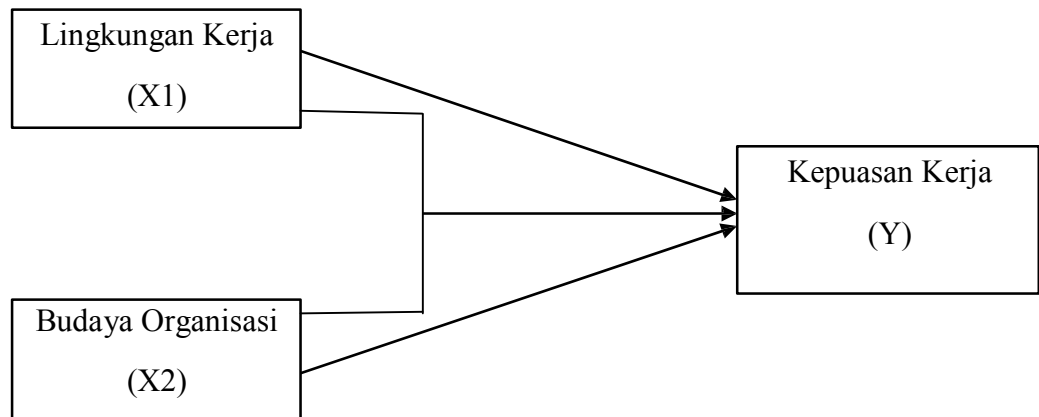
Menurut Juliansyah (2013:166) budaya organisasi adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi, dan cara berfikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku karyawan, dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia

melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Seseorang yang telah mempunyai norma yang kuat akan mempengaruhi setiap tindakan yang dilakukannya. Berdasarkan hasil teven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran (2016) menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Secara Bersamaan terhadap Kepuasan Kerja

Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja Keberadaan lingkungan kerja sangat penting, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh langsung kepada karyawan dalam pencapaian kepuasan dalam bekerja. Disamping lingkungan kerja, budaya organisasi yang baik akan semakin tercipta kinerja yang baik pula, sebab dengan adanya budaya organisasi yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja sebagai bentuk kepuasan karyawan. Berdasarkan penelitian Widya dan Wendi (2013 : 13) menyatakan terbukti secara empiris lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada kerangka berfikir berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber: diolah oleh peneliti: 2022

2.6 Hipotesis

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karaywan pada PT.Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera
2. Budaya Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada di PT. Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera.
3. Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, pada penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja maka peneliti menggunakan penelitian asosiatif kuantitatif, pendekatan tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (*independen variabel*) adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan variabel tetap (*dependen variabel*) adalah kepuasan kerja .

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera Utara Medan Jl. Ceret No. 11 Medan. Penelitian ini dilakukan saat peneliti melaksanakan magang di Perusahaan tersebut. Mulai dari bulan Oktober 2021 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi, Sampel, Teknik Sampeling Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian penelitian. Menurut Sugiyono (dalam Idham 2012: 12) populasi wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT. Virama Karya cabang Sumatera, Medan.

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai PT. Virama Karya
Medan Cabang Sumatera

No	Unit / Bagian	Jumlah
1	Divisi Keuangan	7
2	Divisi USDM	8
3	Divisi Operasional	6
4	Divisi Pemasaran	7
5	Divisi Teknik	10
Jumlah		38

Sumber : diolah oleh peneliti 2022

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017:81) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah semua populasi sebanyak 38 orang yang akan dijadikan responden.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Penulis mengambil semua populasi karyawan PT. Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera Medan, sebagai sampel.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari hasil kuesioener serta wawancara dan diskusi dengan karyawan.

3.4.2 Data sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan organisasi, struktur organisasi, dan uraian tugas organisasi, jumlah pegawai, serta buku-buku ilmiah dan literature lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti. Agar kegiatan penelitian dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan peneliti, maka diperlukan data yang bersifat objektif dan data harus relevan dengan judul yang diajukan karena data ini sangat penting. Sumber data yang diperoleh oleh responden pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera.

3.5 Metode Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuosioner

Teknik ini dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden penelitian yang tersusun secara sistematis berisikan lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kualitas sumber daya manusia. Di PT. Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera.

2. Teknik observasi

Pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian (Sugiyono, 2012 : 224). Dalam penelitian ini yang di observasi adalah PT. Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera.

3. Wawancara

Teknik pengambilan data dengan metode wawancara akan digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk bisa menemukan permasalahan yang harus diteliti, apabila peneliti juga ingin mengetahui hal dari responden secara mendalam dan respondennya dalam jumlah kecil atau sedikit (Sugiyono 2017:137). Wawancara ini dilakukan agar bisa mendapatkan data untuk mengetahui permasalahan mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja di PT. Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui masing-masing variabel yaitu variabel X1 (Lingkungan kerja), Variabel X2 (Budaya Organisasi) dan Y (Kepuasan kerja) adalah skala Likert. Skala tersebut digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono 2012: 132). Skala likert digunakan untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, maka setiap pertanyaan diberi skala sangat setuju sampai sangat tidak setuju yang mana dari setiap option mempunyai bobot nilai yang berbeda-beda.

Tabel 3.2

Instrumen Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : diolah oleh peneliti 2022

3.7 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan, maka di bawah ini diungkapkan variabel penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya yang baik sehingga perorangan maupun sebagai kelompok (Sedamayenti, 2011:2)	1.Penerangan 2. Sirkulasi Udara 3. Kebisingan 4. Bau tidak sedap 5. Keamanan 6. Fasilitas	<i>Skala likert</i>
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. (Robbins dan Judge dalam Taurisa dan Ratnawati (2012)	1. Inovasi 2. Perhatian 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas	<i>Skala Likert</i>
Kepuasan kerja	Robbins and Judge (2012 : 40) mendefenisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut	1. Kondisi kerja yang mendukung 2. Gaji atau upah yang pantas 3. Rekan kerja yang mendukung	<i>Skala likert</i>

Sumber : diolah oleh peneliti :2022

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52), mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan

tidak valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0.05 maka variabel tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0.05 maka variabel tersebut tidak valid.

Penyebaran kuosioner khusus uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 38 responden sudah termasuk dari responden penelitian, dan memiliki karakteristik yang sama dengan responden penelitian.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47), mengatakan bahwa reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan (reliabilitas) instrumen ke waktu. Selain itu cronbach alpha yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi reliabilitasnya.

- a). Jika cronbach alpha $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel
- b). Jika cronbach alpha $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar didapat perkitaan yang tidak biasa dan efesien, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016:147), mengatakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara

mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi dan nilai maksimum-maksimum. Mean digunakan untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel. Sedangkan standar deviasi digunakan untuk melihat nilai minimum dan nilai maksimum populasi.

1. Analisis Deskriptif Responden

Tujuan dari analisis deskriptif dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi nama dan jenis kelamin.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Dalam kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

3.10 Uji Asumsi Klasik

Analisis data merupakan kegiatan untuk mengelompokkan, membuat urutan, memanipulasi, serta menyingkat data maka akan mudah untuk dibaca dan dipahami. Peneliti ini menggunakan analisis data yaitu:

3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan histogram, *P-P of regression standarized residual* dan *kolmogorov-smirnov*. Dengan menggunakan tingkat 5 % maka nilai *Asymp.sig. (2-tailde)* di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berkontribusi normal.

3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan Scattaerploy yaitu dengan mengkorelasikan variabel indenpenden terhadap nilai absolut dan residual (error).

3.10.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerence* dan VIF (*Varian Inflation Factor*) melalui Program SPSS.

3.11 Metode Analisis data

Kegunaan metode analisis data pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Kualitas dan Persepsi Harga) terhadap variabel terikat (Keputusan Pembelian), juga untuk memperoleh hasil yang lebih terarah menggunakan bantuan perangkat lunak *software SPSS (Statistical Packpage for the Social Scieences)*.

Data yang telah terkumpul akan dianalisis melalui beberapa tahap, dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.11.1 Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Berarti terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Digunakan dengan rumus :

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

Dimana:

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Budaya organisasi

b1 = Koefisien regresi lingkungan kerja

b2 = Koefisien regresi budaya organisasi

e = Standard error

3.11.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari hasil regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah signifikan atau nyata. Uji t dalam penelitian ini melihat nilai signifikan dengan nilai alpha (α) = 5% atau 0,05. Dengan bentuk pengujian sebagai berikut:

1. Ho: b_1 dan $b_2 = 0$, variabel lingkungan kerja dan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera.
2. Ha: b_1 dan $b_2 \neq 0$, variabel lingkungan kerja dan variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera.

Kriteria pengambilan keputusan uji T adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

3.11.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 \text{ dan } b_2 = 0$, artinya secara simultan tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera.
2. $H_a : b_1 \text{ atau } b_2 \neq 0$, artinya secara simultan ada pengaruh dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera.

Kriteria pengambilan keputusan.

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig. } F > \alpha (0,05)$
2. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig. } F < \alpha (0,05)$

3.11.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam menjelaskan pengaruh pada variabel terikat yaitu Kepuasan kerja karyawan pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Sumatera. secara bersama-sama dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika nilai koefisien mendekati satu, maka variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai koefisien mendekati nol, maka variabel bebas berpengaruh kecil terhadap variabel terikat.