

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN
NUSANTARA VII (PERSERO) KANTOR DIREKSI BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Oleh:

Ghali Herian Gemma Putra



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2017**

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII (PERSERO) KANTOR DIREKSI BANDAR LAMPUNG

Oleh

Ghali Herian Gemma Putra

Kepuasan kerja merupakan suatu fungsi dari keseimbangan antara peran input kerja (misalnya, pendidikan, waktu dan usaha) dan output peran kerja (misalnya, membayar, status, kondisi kerja, upah, tugas penting, dan aspek intrinsik dari pekerjaan). Banyak faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja seorang karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan uji statistik yaitu analisis regresi berganda.

Masalah dalam penelitian di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung terdapat pada lingkungan kerja pada perusahaan tersebut masih terdapat banyak kekurangan komponen lingkungan kerja seperti suhu ruangan kantor yang masih kurang nyaman serta kurang rapihnya penataan ruangan seperti jarak antar meja yang tidak diberi pembatas antara karyawan lainnya dan terlalu sempit, lemari dokumen yang tidak tertata dengan rapih dan tidak sesuai dengan tempat seharusnya. Permasalahan tersebut dapat menghambat aktivitas pegawai sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, serta lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung. Perusahaan sebaiknya meningkatkan kemampuan pengelolaan sumber daya, kualitas sarana dan prasarana, serta memberikan dukungan lebih kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

EFFECT OF ENVIRONMENTAL WORK AND ORGANIZATION CULTURE TO EMPLOYEE SATISFACTION PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII (PERSERO) KANTOR DIREKSI BANDAR LAMPUNG

By

Ghali Herian Gemma Putra

Job satisfaction is a function of the balance between the role of work input (eg, education, time and effort) and the output of job roles (eg, pay, status, working conditions, wages, important tasks, and intrinsic aspects of work. Many factors influence satisfaction Work of an employee, such as work environment and organizational culture. This study aims to examine the effect of work environment and organizational culture on employee job satisfaction Data collection method using questionnaires with statistical test that is multiple regression analysis

Problems in research at PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Office of Directors Bandar Lampung is located in the work environment of the company there are still many shortcomings of work environment components such as office room temperature is still less comfortable and less neat arrangement of the room like the distance between tables that are not given a barrier Between other employees and too narrow, document cabinets are not arranged neatly and not in accordance with where it should be. These problems can hamper the employee's activities thereby decreasing the employee's job satisfaction level.

The results of this study showed that the work environment has a significant positive effect on job satisfaction, organizational culture have a significant positive effect on job satisfaction, and work environment and organizational culture together have a significant positive effect on employee work satisfaction PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung. The company should improve the capability of resource management, the quality of facilities and infrastructure, and provide more support to employees in doing the work.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture, Job Satisfaction

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN
NUSANTARA VII (PERSERO) KANTOR DIREKSI BANDAR LAMPUNG**

Oleh:

Ghali Herian Gemma Putra

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2017**

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII (PERSERO) KANTOR DIREKSI BANDAR LAMPUNG**

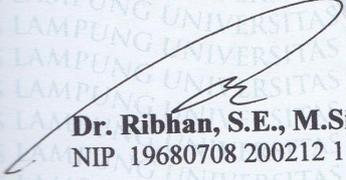
Nama Mahasiswa : **Ghali Herian Gemma Putra**

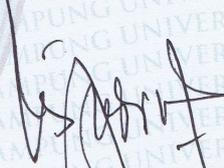
No. Pokok Mahasiswa : **1311011071**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**




Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP 19680708 200212 1 003


Lis Andriani, S.E., M.Si.
NIP 19750218 200003 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen


Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**

Sekretaris : **Lis Andriani, S.E., M.Si.**

Penguji Utama : **Yuningsih, S.E., M.M.**

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP. 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **05 Oktober 2017**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ghali Herian Gemma Putra
NPM : 1311011071
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung,

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Hasil Penelitian / Skripsi serta Sumber Informasi / Data adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Semua sumber data dan informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan di dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Hasil Penelitian / Skripsi ini
2. Menyerahkan sepenuhnya hasil penelitian saya dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy* skripsi untuk di publikasikan ke media cetak ataupun elektronika kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Tidak akan menuntut / meminta ganti rugi dalam bentuk apapun atas segala sesuatu yang dilakukan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung terhadap hasil penelitian / skripsi ini.
4. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Lampung.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 14 Oktober 2017
Yang membuat pernyataan



Ghali Herian Gemma Putra

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Desa Bungamayang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara, Provinsi Lampung pada tanggal 30 Mei 1995. Peneliti merupakan anak kedua dari tiga bersaudara pasangan dari Bapak Herjalaluddin dan Ibu Asiani Gemmawati.

Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) Swasta PG Bungamayang pada tahun 2007, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta PG Bungamayang pada tahun 2010 dan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 12 Bandar Lampung pada tahun 2013.

Pada tahun 2013 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Lampung pada Jurusan Manajemen melalui jalur SNMPTN dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Haji Pemanggilan, Kecamatan Anak Tuha, Kabupaten Lampung Tengah pada tahun 2017.

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Tetaplah bekerja keras dan teruslah berharap”

(Q.S. Asy-Syarah)

“Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan dan menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan”

(Farra Khan)

“Majulah tanpa menyingkirkan orang lain, Naiklah tinggi tanpa menjatuhkan orang lain dan Bahagialah tanpa menyakitkan orang lain”

(Hugel.G)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahil'amin

Terima kasih atas sepercik keberhasilan yang Engkau hadiahkan padaku ya Rabb

Ku persembahkan karya kecil ini...

*Untuk Kedua Orang Tuaku, Bapak Herjalaluddin dan Ibu Asiani Gemmawati
Bapak dan Ibu yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil serta
do'a yang tiada henti untuk kesuksesanku, karena tiada kata seindah lantunan
do'a dan tiada do'a yang paling khusyuk selain do'a yang terucap dari kedua
orang tua. Terima kasih atas segala do'a, dukungan dan pengorbanan yang telah
engkau berikan. Terimalah persembahan bakti dan cintaku untuk bapak dan ibu
tercinta.*

Almamater

Manajemen-Universitas Lampung

Negara Kesatuan Republik Indonesia

Tercinta

SANWACANA

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur selalu peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat, ridho dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung”**.

Pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi.

Peneliti ingin mengucapkan terima kasih terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Hj. R.R. Erlina, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bpk H. Habibullah Jimad, S.E., M.Si., selaku pembimbing akademik yang telah membimbing peneliti selama masa perkuliahan.
4. Ibu Yuningsih, S.E.,M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung,.

5. Bpk Dr. Ribhan, S.E.,M.Si., selaku Pembimbing Utama yang telah membimbing, memberikan saran, meluangkan waktu dan memberikan sumbangan pemikiran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Ibu Lis Andriani, S.E.,M.Si., selaku Pembimbing pendamping yang telah membimbing, memberikan saran, meluangkan waktu dan memberikan sumbangan pemikiran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak/Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
8. Terkhusus untuk Bapak dan Ibuku, terima kasih atas kasih sayang, motivasi, dukungan dan do'a yang diberikan hingga akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kakakku Ginta Perdana, S.TP., yang telah memberikan doa, semangat serta saran.
10. Adikku Ghalu Herian Gemma Putra yang telah memberikan dukungan maupun doanya.
11. Kepada Bapak Tri Bakti selaku Staf Bagian Umum pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung, terimakasih atas bantuan dan kesediaannya dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabatku Toni Munandar, Billy A, Imam Yuffi, Benedictus Riki, Ferediktus Dimas, Erick akbar,Abduh Firman, Guti tito, Rio, Harry, Ilham lubis, Yang telah membantu dan mendukung peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman Manajemen angkatan 2013 dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

14. Teman-teman UKM Tennis Lapangan Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu serta hiburan kepada peneliti selama kuliah di Universitas Lampung.
15. Rekan-rekan KKN Tematik Universitas Lampung Periode Januari – Maret tahun 2017 Desa Haji Pemanggilan, Kecamatan Anaktuha, Kabupaten Lampung Tengah, Panji Guamntara, Rini Prameswari, Annisa P, Tri Untari, dan Risky Aulia Ulfa.
16. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan.

Peneliti menyadari bahwa pada skripsi ini masih banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang peneliti miliki, untuk itu peneliti sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang sifatnya membangun sehingga dapat melengkapi kekurangan dari skripsi ini.

Akhirnya tiada kata yang indah selain do'a, semoga seluruh sumbangsih pemikiran, moral dan material yang telah diberikan menjadi catatan amal baik dan mendapat pahala dari Allah SWT, semoga semua urusan kita dipermudah oleh Allah SWT dan semoga skripsi ini akan dapat bermanfaat bagi pembaca dan pecinta ilmu pengetahuan.

Bandarlampung, 28 Agustus 2017
Peneliti

Ghali Herian Gemma Putra
NPM.1311011071

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian	15

II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Lingkungan Kerja.....	16
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	17
2.2 Budaya Organisasi	18
2.2.1 Fungsi Budaya Organisasi	19
2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi	20
2.2.3 Dimensi Budaya Organisasi.....	21
2.3 Kepuasan Kerja	24
2.3.1 Indikator Kepuasan Kerja	25
2.4 Penelitian Terdahulu	27
2.5 Kerangka Pemikiran.....	28
2.6 Hipotesis.....	30

III. METODELOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	31
3.2 Sumber Data.....	31
3.3 Metode Pengumpulan Data	32

3.3.1 Kuesioner (Angket)	32
3.3.2 Studi Kepustakaan	33
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.4.1 Populasi.....	33
3.4.2 Sampel.....	33
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.6 Uji Instrumen Penelitian	36
3.6.1 Uji Validitas	37
3.6.2 Uji Reliabilitas	37
3.6.3 Uji Normalitas.....	38
3.7 Metode Analisis	39
3.7.1 Deskripsi Hasil Survei	39
3.7.2 Analisis Kuantitatif	39
3.8 Pengujian Hipotesis.....	40
3.8.1 Uji t (Parsial).....	40
3.8.2 Uji F (Simultan)	41

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden	42
4.2 Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas	44
4.2.1 Uji Validitas	44
4.2.2 Uji Reliabilitas	46
4.2.3 Uji Normalitas	49
4.3 Deskripsi Hasil Penelitian	50
4.3.1 Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Lingkungan Kerja	50
4.3.2 Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Budaya Organisasi.....	53
4.3.3 Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kepuasan Kerja	63
4.4 Analisis Kuantitatif.....	66
4.5 Uji Hipotesis.....	68
4.5.1 Uji t (Parsial).....	68
4.5.2 Uji F (Simultan).....	70
4.6 Pembahasan.....	72
4.6.1 Pengaruh Lingkunga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung.....	72
4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung.....	73
4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung	74

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan76
5.2 Saran.....77
5.3 Keterbatasan Penelitian77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung 2016	5
2. Masa Kerja Pegawai pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung 2016.....	6
3. Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik (sarana dan prasarana) yang Tersedia pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung 2016	7
4. Lingkungan Kerja Perantara atau Umum yang Mempengaruhi Kondisi Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung 2016	8
5. Tingkat Absensi Pegawai pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung 2016.....	11
6. Penelitian Terdahulu	27
7. Distribusi Sampel.....	34
8. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung 2016	35
9. Tabel Distribusi Penelitian.....	42
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
13. Hasil Uji Validitas.....	45
14. Koefesian nilai r <i>Cronbach's Alpha</i>	47
15. Hasil Uji Realibilitas.....	47
16. Hasil Uji Normalitas.....	49
17. Pernyataan Mengenai Lingkungan Fisik.....	51
18. Pernyataan Mengenai Lingkungan Psikososial.....	52
19. Pernyataan Mengenai Keterlibatan.....	53
20. Pernyataan Mengenai Konsistensi.....	55
21. Pernyataan Mengenai Adaptabilitas.....	57

22. Pernyataan Mengenai Misi.....	60
23. Pernyataan Mengenai Kompensasi.....	63
24. Pernyataan Mengenai Keamanan Kerja.....	64
25. Pernyataan Mengenai Dukungan Pengawas.....	65
26. Uji t untuk Hipotesis I.....	69
27. Uji t untuk Hipotesis II.....	69
28. Uji F untuk Hipotesis III.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Bagan Kerangka Pemikiran	29

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (James A.F. Stoner, 2006). Proses ini terdapat dalam bidang ataupun fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan. Mengingat perannya yang sangat penting, sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan pemeliharaan sumberdaya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan-karyawannya.

Samson *et al.* (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai

pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Samson *et al.* (2015) menyatakan ada dua indikator dari lingkungan kerja, yaitu :

a. Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. 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.

b. Lingkungan Psikososial / Non-Fisik

Faktor lingkungan psikososial dianggap sebagai salah satu isu yang paling penting dalam masyarakat kontemporer dan masa depan. Mereka mengacu pada interaksi antara lingkungan dan kondisi kerja, kondisi organisasi, fungsi dan isi dari pekerjaan, usaha, karakteristik individu pekerja serta orang-orang dari anggota keluarga mereka (Vischer, 2008). Oleh karena itu, sifat dari faktor psikososial yang kompleks, meliputi isu-isu yang berkaitan dengan pekerja, lingkungan umum dan pekerjaan. Samson *et al.* (2015) mengklasifikasikan lingkungan psikososial menjadi 3 kategori, terdiri dari dukungan atasan, peran

harmoni dan kualitas kepemimpinan. Pengelolaan lingkungan tempat kerja yang seimbang, sebuah organisasi dapat mengoptimalkan profitabilitas dan meningkatkan popularitas perusahaan sebagai tempat kerja.

Budaya Organisasi yaitu suatu karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi contoh organisasi untuk membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Atau budaya organisasi juga disimpulkan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima serta dipahami secara bersama-sama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam ketentuan perilaku yang ada di dalam organisasi tersebut.

Denison (2011) dalam *Kralejevic* (2014) mengemukakan sebuah model yang berfokus pada sejauh mana karyawan mengetahui visi dan misi mereka, sejauh mana karyawan berpikir bahwa organisasi memiliki nilai-nilai, proses dan sistem yang sesuai dengan tujuan perusahaan serta sejauh mana karyawan terlibat menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Zugaj & Cingula (1992) dalam *Wambugu* (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi, pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi sendiri dapat mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain.

Budaya organisasi yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah kombinasi dari psikologis, keadaan fisiologis dan lingkungan, yang menyebabkan seseorang

jujur, puas dengan / pekerjaannya (Neog dan Barua, 2014). Lease (1998) dalam Neog dan Barua (2014) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi biasanya lebih cenderung untuk tidak meninggalkan pekerjaan, lebih produktif, lebih menampilkan komitmen organisasi dan lebih mungkin puas dengan kehidupan mereka.

Kepuasan kerja sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dibidang agribisnis perkebunan yang pembentukannya merupakan konsolidasi dari PTP X, PTP XXXI. Proyek pengembangan PTP XI dikabupaten Lahat dan proyek pengembangan PTP XXIII di provinsi Bengkulu. PT.Perkebunan Nusantara VII (Persero) didirikan berdasarkan peraturan pemerintah RI No.12 tahun 1996 tanggal 14 februari 1996, wilayah kerja PT.Perkebunan Nusantara VII (Persero) meliputi 3 propinsi yang terdiri dari beberapa unit usaha yaitu : 10 unit usaha propinsi Lampung,13 unit usaha dipropinsi sumatera selatan dan 3 unit usaha dipropinsi Bengkulu. Pada saat ini telah terbentuk wilayah Distrik yakni: Distrik Banyuasain, Distrik Muara Enim, Distrik Bengkulu.

PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung merupakan perusahaan terbesar di Sumatera bagian Selatan. Seluruh karyawan harus berperan positif dalam perusahaan tersebut, tentu saja lingkungan kerja yang positif akan mempengaruhi karyawannya. Berikut ini adalah Tabel 1 mengenai jumlah pegawai berdasarkan jabatan :

Tabel 1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung 2016

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Direktur utama	1
2	Direktur Operasional	1
3	Direktur Komersil	1
	Bagian-Bagian	
1	Bagian Tanaman	29
2	Bagian Teknik dan Pengelolaan	24
3	Bagian Sumber Daya Manusia	40
4	Bagian Logistik dan Pemasaran	40
5	Bagian Umum dan Bina Lingkungan	39
6	Bagian Pengembangan sistem teknologi	31
7	Bagian Akuntansi dan Keuangan	31
8	Bagian Sekretariat	24
	Total	261

Sumber : PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung (2017).

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung mempunyai karyawan yang berjumlah 261 orang pegawai . jumlah pegawai tertinggi terdapat pada jabatan bagian Sumber daya manusia dan Logistik-Pemasaran sedangkan jabatan dengan jumlah terendah terdapat pada bagian sekretariat dan teknik maupun teknologi. Berikut ini Tabel 2 mengenai masa kerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara VII (persero) Kantor Direksi Bandar Lampung :

Tabel 2. Masa kerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara VII (persero) Kantor Direksi Bandar Lampung Tahun 2016

No.	Tahun	Jumlah Pegawai
1	5	39
2	6 – 15	178
3	16 – 25	40
4	26 – 35	4
Total		261

Sumber : PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung (2017)

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa pegawai pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung mayoritas mempunyai masa kerja dengan rentang waktu kisaran 6-15 tahun lebih dominan yaitu berjumlah 178 orang, sedangkan masa kerja pegawai yang paling rendah berada pada kisaran 26 – 35 tahun berjumlah 4 orang dari total karyawan yang berjumlah 261 orang. Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa PT Perkebunan Nusantara VII (persero) Kantor Direksi Bandar Lampung tidak aktif melakukan rekrutmen tenaga kerja setiap tahun nya.

Masa kerja berkaitan erat dengan kondisi lingkungan karyawan pada perusahaan tempat dia bekerja. Kondisi lingkungan yang baik, tentu saja rasa kepuasan itu akan muncul dengan sendirinya. Salah satu yang mempengaruhi kondisi lingkungan yaitu tersedianya lingkungan kerja fisik yang baik serta mendukung aktifitas pekerjaan. Berikut ini Tabel 3 mengenai lingkungan kerja fisik pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung :

Tabel 3. Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik (Sarana dan Prasarana) yang Tersedia pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Tahun 2016

No.	Lingkungan Fisik	Jumlah	Layak Pakai	Keterangan
1	Kendaraan dinas	8	7	1 unit rusak
2	Komputer	64	55	9 unit rusak
3	Printer	17	17	Baik
4	Telepon	7	7	Baik
5	AC	42	38	4 unit rusak
6	CCTV	8	6	2 unit rusak
7	Ruang pelayanan	1	1	Baik
8	Meja	65	65	Baik
9	Kursi	143	143	Baik
10	Kamar mandi	6	6	Baik
11	Mushola	2	1	1 dalam renovasi

Sumber : PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung (2017)

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa fasilitas lingkungan kerja pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung masih terdapat kekurangan terutama pada perawatan Komputer yang terdapat kerusakan sebanyak 9 unit dari total 64 unit komputer.

Selain lingkungan kerja fisik sarana dan prasarana, lingkungan kerja perantara/ umum juga mempengaruhi kondisi dan kenyamanan pegawai dalam bekerja seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Berikut ini Tabel 4 mengenai lingkungan kerja perantara/ umum yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung :

Tabel 4. Lingkungan Kerja Perantara atau Umum Yang Mempengaruhi Kondisi Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung Tahun 2016

No.	Lingkungan Perantara/ Umum	Aspek		Keterangan
		Target	Realisasi	
1	Pencahayaan	Tiap ruangan di lingkungan kantor memiliki pencahayaan yang baik.	Tiap ruangan di lingkungan kantor memiliki pencahayaan yang baik.	Pencahayaan baik di ruang kantor dan ruang gedung cukup baik karena selain dilengkapi lampu, pencahayaan yang masuk dari luar cukup memadai.
2	Suhu	Suhu ruangan kantor tetap terjaga dan nyaman.	Beberapa suhu ruangan kantor kurang nyaman.	Beberapa suhu ruangan kantor kurang nyaman karena ada 4 <i>air conditioner (AC)</i> yang rusak.
3	Keamanan	Selalu aman dan nyaman.	Selalu aman dan nyaman.	Cukup aman karena adanya <i>security</i> dan CCTV.
4	Kebisingan	Tenang dan tidak bising.	Tenang	Sudah cukup baik sehingga tidak terdengar suara-suara yang mengganggu karyawan dalam bekerja.

Sumber : PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung (2017)

Tabel 4 tentang lingkungan kerja perantara/umum di atas menjelaskan bahwa hanya ada beberapa yang kurang mencapai target perusahaan, seperti kurang efektivitasnya pekerjaan kantor karena kerusakan pada 9 unit komputer, dan kurang nyamannya suhu di ruangan kantor dikarenakan kerusakan 4 unit AC, hal ini dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan untuk bekerja secara efektif.

Seluruh karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung saling bersinergi satu sama lain dalam memenuhi kebutuhan

perusahaan sesuai dengan norma dan etika yang ditanamkan pada diri para karyawan sehingga menjadi sebuah budaya di dalam organisasi.

Denison (2006) membagi budaya organisasi menjadi 2 dimensi yaitu, fokus internal antara lain keterlibatan dan konsistensi, kemudian fokus eksternal antara lain adaptabilitas dan misi. Perusahaan dapat menilai dan mengamati apakah karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya serta memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tujuan organisasi dan pekerjaan mereka. Berdasarkan interview pra penelitian yang dilakukan peneliti kepada staff bidang HRD PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung bahwa budaya Perusahaan yang diterapkan yaitu mengutamakan kebenaran formal dan material melalui keteladanan, keterbukaan dan kebersamaan dalam meningkatkan kinerja maupun kepuasan kerja.

PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung dalam penerapan budayanya lebih bersifat formal dan terstruktur, serta prosedur yang mengatur seputar apa yang karyawan harus lakukan. Aturan-aturan serta kebijakan-kebijakan formal yang membuat ikatan pada karyawan, sehingga pemimpin perusahaan akan bangga jika diri mereka mampu menjadi organisator dan koordinator yang baik, dengan kecenderungan pada efisiensi.

Budaya yang sudah terstruktur dan kebijakan yang sudah ditentukan di dalamnya tentu saja harus diikuti oleh seluruh karyawan di perusahaan tersebut. PT Perkebunan Nusantara (VII) Kantor Direksi Bandar Lampung menetapkan prosedur dan aturan kehadiran kerja karyawannya pukul tujuh pagi mulai dari hari

senin sampai dengan jum'at. Peraturan ini sudah ditentukan pada saat perusahaan berdiri. Tidak ada toleransi untuk keterlambatan dalam kehadiran. Karyawan yang tidak hadir pada jam kerja yang sudah ditentukan akan dikenai sanksi oleh perusahaan. Sanksi yang pertama berupa teguran, sanksi yang kedua berupa surat peringatan pertama, lalu jika karyawan tersebut telat ataupun tidak hadir selama tiga hari berturut-turut akan dikenai sanksi surat peringatan kedua sekaligus pemotongan gaji karyawan sebanyak 20%. Karyawan yang tidak hadir selama lebih dari tiga hari akan diberikan surat pemutusan hubungan kerja (PHK). Karyawan yang tidak hadir lalu dia menginformasikan dahulu kepada pihak perusahaan seperti sakit ataupun 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.

Lingkungan kerja maupun budaya organisasi yang nyaman dan harmonis pada suatu perusahaan akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat absensi pegawai. Berikut ini Tabel 5 mengenai tingkat absensi pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara VII (persero) Kantor Direksi Bandar Lampung.

Tabel 5. Tingkat Absensi Pegawai pada PT Perkebunan Nusantara VII (persero) Kantor Direksi Bandar Lampung Tahun 2016

Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Pegawai	Total Hari Kerja (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
Januari	20	261	5220	28	0,53
Februari	19	261	4959	22	0,44
Maret	22	261	5742	30	0,52
April	21	258	5418	17	0,31
Mei	19	258	4902	8	0,16
Juni	21	258	5418	14	0,26
Juli	18	258	4644	10	0,21
Agustus	20	251	5020	9	0,18
September	21	251	5271	19	0,36
Oktober	21	251	5271	26	0,49
November	21	251	5271	29	0,55
Desember	21	251	5271	38	0,72
Rata – rata					0,39

Sumber : PT Perkebunan Nusantara VII (persero) Kantor Direksi Bandar Lampung (2017)

(*) Absensi meliputi sakit, izin, dan tanpa keterangan.

Menurut Umar (1999), perhitungan tingkat absensi dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Total Hari Kerja} = \text{Jam Kerja Per hari} \times \text{Jumlah Hari Kerja}$$

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Total Hari Kerja}}$$

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung bervariasi, terdapat tingkat absensi tertinggi terdapat pada bulan Desember 2016 dengan jumlah absensi 38 hari sedangkan tingkat absensi terendah terdapat pada bulan Mei 2016 dengan jumlah absensi 8 hari. Rata-rata tingkat absensi karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung tahun 2016 adalah sebesar 0,39 %. Dari rendahnya tingkat absensi di atas menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor

Direksi Bandar Lampung sudah cukup baik dan dengan adanya aturan maupun kebijakan formal tersebut dapat terlihatnya komitmen dalam diri seorang karyawan terhadap perusahaan nya.

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan penempatan pekerja yang sesuai dengan keahlian, peralatan yang menunjang pekerjaannya dan suasana lingkungan pekerjaannya. Kondisi demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah didalam perusahaan. Kepuasan 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.

Perbaikan yang dilakukan oleh PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung dengan maksud agar para karyawan akan merasa lebih puas maka dari itu memberikan dukungan dari pengawas terhadap karyawan nya, dimana salah satu faktor penting untuk retensi karyawan. Dukungan pengawas didefinisikan sebagai sejauh mana para pemimpin peduli tentang kesejahteraan karyawan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Seorang pemimpin memberikan dukungan membuat karyawan merasa dihargai, didengar dan peduli.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa antara lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan dan

keterkaitan satu sama lain, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung”*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi yang berada di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga nantinya perusahaan dapat mengetahui sampai dimana tingkat kepuasan kerja seorang karyawan tersebut, oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan operasional pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada, sehingga perusahaan akan mengetahui mengenai kepuasan kerja karyawan sekaligus sebagai cara untuk mengetahui tingkat di mana karyawan itu merasa puas maupun tidak puas.

Tabel 3 dan 4 menjelaskan tentang lingkungan kerja fisik sarana maupun prasarana dan lingkungan perantara atau umum pada PT Perkebunan Nusantara VII (persero) Kantor Direksi Bandar Lampung, dapat dilihat kenyamanan pada fasilitas perkantoran, dimana ada kerusakan komputer sebanyak 9 unit. Hal ini dapat mengurangi efektivitas pekerjaan bagi karyawannya. Selain itu, peneliti

juga melihat kurang rapihnya penataan ruangan seperti jarak antar meja yang tidak diberi pembatas antara karyawan lainnya dan terlalu sempit, lemari dokumen yang tidak tertata dengan rapih dan tidak sesuai dengan tempat seharusnya.

Tabel 5 mengenai absensi pegawai PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung, terlihat bahwa absensi pegawai tergolong tidak terlalu tinggi. Hal ini dikarenakan budaya di dalam perusahaan dan kebijakan perusahaan yang cukup tegas dari pimpinan perusahaan terkait absensi karyawan. Budaya perusahaan yang diterapkan yaitu mengutamakan kebenaran formal ,dimana aturan dan kebijakannya bersifat formal dan terstruktur, oleh karena itu karyawan wajib mentaati peraturan perusahaan yang sudah dibuat. Kepuasan kerja karyawan tentu akan berpengaruh jika budaya yang ada di perusahaan ini tidak sesuai dengan kondisi individual karyawan itu sendiri. Sesuai dengan uraian di atas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (persero) Kantor Direksi Bandar Lampung ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (persero) Kantor Direksi Bandar Lampung ?
3. Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (persero) Kantor Direksi Bandar Lampung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitaian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Organisasi

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan keputusan yang diambil oleh organisasi.

2. Manfaat Bagi Dunia Pendidikan

Dapat menjadi bahan ajar sekaligus acuan untuk penelitian selanjutnya yang diharapkan dapat lebih lengkap kearah penelitian yang lebih baik.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan, serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah sehingga dapat mengambil keputusan yang terbaik.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Lingkungan Kerja .

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Nitisemito (2000) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Kohun (2002) dalam Samson et al. (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja menurut Heath (2006), meliputi lokasi fisik serta lingkungan sekitarnya, perilaku prosedur, kebijakan, aturan, budaya, sumber daya, hubungan kerja, lokasi kerja, yang semuanya mempengaruhi cara karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.

Manullang (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan bekerja. Manajemen lingkungan kerja yang efektif meliputi lingkungan kerja yang menarik, nyaman, memuaskan dan memotivasi karyawan sehingga tujuan organisasi dapat mereka lakukan dengan maksimal (Humphries, 2005). Lingkungan kerja yang positif cenderung lebih mudah untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta meningkatkan kesejahteraannya sehingga karyawan merasa puas (Cunnen, 2006) karena karyawan adalah aset yang paling penting bagi organisasi (O'Neill, 2007).

2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Samson et al. (2015) menyatakan ada dua indikator dari lingkungan kerja, yaitu :

a. Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. 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.

b. Lingkungan Psikososial / Non-Fisik

Faktor lingkungan psikososial dianggap sebagai salah satu isu yang paling penting dalam masyarakat kontemporer dan masa depan. Mereka mengacu pada interaksi antara lingkungan dan kondisi kerja, kondisi organisasi, fungsi dan isi dari pekerjaan, usaha, karakteristik individu pekerja serta orang-orang dari anggota keluarga mereka (Vischer, 2008). Oleh karena itu, sifat dari faktor psikososial yang kompleks, meliputi isu-isu yang berkaitan dengan pekerja, lingkungan umum dan pekerjaan. Samson *et al.* (2015) mengklasifikasikan lingkungan psikososial menjadi 3 kategori, yaitu dukungan atasan, peran harmoni dan kualitas kepemimpinan.

2.2 Budaya Organisasi

Thomas & Tung (2003) dalam *House et al.* (2004) menyampaikan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah keyakinan bersama para karyawan akan nilai-nilai, sikap, dan proses logis yang menuntut mereka untuk dapat saling memahami, memberikan alasan, berpikir, bertindak, berinteraksi dan bereaksi sebagai sebuah kelompok di dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah karakteristik khas yang mengarahkan pada kreativitas, kewirausahaan dan inovasi (Wambugu, 2014). Menurut Haris & Moran (1981) dalam *Wambugu* (2014) mengemukakan bahwa budaya organisasi meliputi sistem ide dan konsep, adat istiadat, tradisi, prosedur, dan kebiasaan yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Kotter & Heskett (2012) dalam *Awadh* (2013) menyatakan bahwa keyakinan terhadap norma-norma, nilai-nilai dan perilaku di organisasi dapat menciptakan budaya organisasi yang efektif sehingga membantu dalam pengambilan keputusan bisnis yang baik.

Deal & Kennedy (2008) dalam *Jarad et al.* (2010) mengatakan bahwa terkadang budaya organisasi dapat juga disebut sebagai budaya perusahaan dimana istilah tersebut digunakan untuk lebih mengkomersialkan makna dari budaya organisasi itu sendiri. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan dan pola perilaku yang menjadi inti sebuah organisasi (Tsai *et al.*, 2008). Denison (2011) dalam *Kraljevic* (2014) mengemukakan sebuah model yang berfokus pada sejauh mana karyawan mengetahui visi dan misi mereka, sejauh mana karyawan berpikir bahwa organisasi memiliki nilai-nilai, poses dan sistem yang sesuai dengan tujuan perusahaan serta sejauh mana karyawan terlibat menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya di dalam organisasi merupakan sebuah kekuatan substansial dan memiliki peran seperti rasa identitas, komitmen di antara karyawan serta memiliki tujuan dalam menjelaskan dan menetapkan standar perilaku tertentu (Singh, 2009).

2.2.1 Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (2006) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan menjadi sebuah karakteristik organisasi serta membedakannya dari organisasi lain. Fungsi budaya organisasi menurut Robbin (2006), antara lain:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.

- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2006) mengemukakan bahwa ada 10 faktor yang merupakan dasar atau karakteristik dari budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a) *Individual initiative* (inisiatif individu), yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan, kemandirian dan kesempatan yang dimiliki individu untuk menggunakan inisiatifnya dalam perusahaan.
- b) *Risk tolerance* (toleransi resiko), yaitu seberapa jauh tingkat resiko yang boleh atau mungkin diambil oleh anggota dalam perusahaan.
- c) *Direction* (arah), adalah seberapa jauh perusahaan memberikan penjelasan tentang tujuan yang ingin dicapai dan kinerja yang diharapkan.
- d) *Integration* (integrasi), adalah sejauh mana unit-unit kerja dalam perusahaan didorong untuk bekerja dalam suatu sistem yang terkoordinasi.
- e) *Management support* (dukungan manajemen), yaitu sejauh mana manajer-manajer dalam perusahaan memberikan pengarahan, dukungan dan berkomunikasi dengan bawahannya.
- f) *Control* (kontrol), yaitu sejumlah aturan, kebijaksanaan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengontrol perilaku karyawan.

- g) *Identity* (identitas), yaitu sejauh mana anggota mengidentifikasi diri pada perusahaan.
- h) *Reward system* (sistem penghargaan), yaitu bagaimana tingkat penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- i) *Conflict tolerance* (toleransi konflik), yaitu tingkat toleransi terhadap konflik yang muncul dalam perusahaan.
- j) *Communication pattern* (pola komunikasi), yaitu sejauh mana komunikasi dalam perusahaan dibatasi berdasarkan susunan wewenang secara formal.

2.2.3 Dimensi Budaya Organisasi

Denison et al. (2006) membagi budaya organisasi menjadi 2 dimensi yang masing-masing memiliki 2 sub dimensi, yaitu fokus internal antara lain keterlibatan (*involvement*) dan konsistensi (*consistency*), kemudian fokus eksternal antara lain adaptabilitas (*adaptability*) dan misi (*mission*).

a) Fokus internal

1. Keterlibatan (*Involvement*)

Keterlibatan mengamati atau menilai apakah karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya serta merasa memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tujuan organisasi dan pekerjaan mereka (Dawson, 2010). Denison et al. (2006) mengatakan keterlibatan dapat diukur dengan tiga indeks, antara lain pertama: pemberdayaan (*empowerment*) yang membahas bahwa individu memiliki otoritas, inisiatif, dan kemampuan untuk mengelola pekerjaan mereka sendiri sehingga hal ini menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap organisasi, kedua: tim orientasi (*team*

orientation) membahas bahwa nilai yang ditanamkan di diri karyawan untuk dapat bekerja secara kooperatif menuju tujuan bersama merupakan tanggung jawab semua karyawan sebab organisasi bergantung pada usaha tim untuk mencapai tujuan organisasi, ketiga: pengembangan kemampuan (*capability development*) membahas bahwa organisasi dapat terus berinvestasi dalam pengembangan keterampilan karyawan agar tetap kompetitif dalam memenuhi semua kebutuhan bisnis.

2. Konsistensi (*consistency*)

Konsistensi merupakan sebuah landasan dasar untuk menciptakan budaya berdasarkan sistem keyakinan bersama dan nilai-nilai yang dipahami oleh anggota organisasi serta membantu karyawan membiasakan diri di lingkungan baru atau asing (Dawson, 2010). Denison et al (2006) mengatakan konsistensi dapat diukur ke dalam 3 indikator, antara lain pertama: nilai inti (*core values*) membahas mengenai karyawan yang memiliki nilai bersama dan diyakini dapat menciptakan rasa identitas di diri mereka dan menjadi harapan yang jelas, kedua persetujuan (*agreement*) membahas mengenai karyawan yang dapat mencapai kesepakatan tentang isu-isu penting dan kesepakatan serta kemampuan untuk berdamai dalam menghadapi masalah yang timbul akibat perbedaan di antara mereka, ketiga koordinasi dan integrasi (*coordination and integration*) membahas mengenai fungsi dan unit organisasi yang berbeda dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.

b) Fokus eksternal

1. Adaptabilitas (*adaptability*)

Organisasi yang konsisten dapat menjadikan pelanggan mereka sebagai panduan, berani mengambil resiko, belajar dari kesalahan mereka dan memiliki kapasitas serta pengalaman dalam menciptakan atau menyikapi sebuah perubahan guna meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghargai pelanggan (Sherafati et al., 2015).

Denison et al. (2006) mengatakan bahwa adaptabilitas dapat diukur ke dalam 3 indikator, antara lain pertama: membuat perubahan (*creating change*) membahas mengenai organisasi yang mampu menciptakan cara-cara adaptif untuk memenuhi perubahan kebutuhan sehingga dapat melihat lingkungan-lingkungan bisnis, bereaksi dengan cepat terhadap tren saat ini dan mengantisipasi perubahan di masa depan, kedua: fokus pelanggan (*customer focus*) membahas mengenai organisasi yang dapat memahami dan bereaksi dengan cepat kebutuhan pelanggan mereka dan mengantisipasi kebutuhan masa depan mereka dimana hal tersebut mencerminkan sejauh mana organisasi berfokus untuk memuaskan pelanggan mereka, ketiga: belajar organisasi (*organizational learning*) membahas mengenai organisasi yang mampu menerima, menerjemahkan dan menafsirkan sinyal dari lingkungan menjadi sebuah peluang untuk mendorong inovasi, memperoleh pengetahuan, dan mengembangkan kemampuan.

2. Misi (*mission*)

Setiap organisasi harus memiliki misi tersendiri yang membuat semua karyawan mengetahui apa tujuan mereka bekerja di organisasi tersebut dan apakah nantinya akan menjadi visi bersama (Dawson, 2010). Denison et al. (2006)

mengatakan bahwa misi dapat di ukur ke dalam 3 indikator, antara lain pertama: arah dan maksud strategis (*strategic direction and intent*) menyampaikan maksud strategis tujuan organisasi dengan jelas dan bagaimana setiap orang dapat berkontribusi pada organisasi, kedua: tujuan dan sasaran (*goals and objectives*) membahas tentang tujuan dan sasaran yang jelas dapat dihubungkan dengan misi, visi dan strategi organisasi sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaan mereka ke arah yang jelas, ketiga: visi (*vision*) membahas mengenai pandangan yang dimiliki organisasi tentang masa depan yang diinginkan mereka dimana mencakup nilai-nilai inti organisasi dalam menarik hati dan pikiran karyawan, sambil memberikan bimbingan dan arahan.

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan dalam suatu perusahaan tentunya penting untuk diperhatikan oleh jajaran manajemen karena kepuasan kerja karyawan akan menentukan tingkat semangat kerja dari para karyawan itu sendiri. Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi tentunya akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya dibandingkan dengan karyawan yang tingkat kepuasannya lebih rendah.

Menurut Robbins (2006) dalam Siregar menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Herzberg (2000) dalam Wibowo (2014) mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor yaitu faktor yang tidak merasa puas (*dissatisfier*) dan faktor orang yang merasa puas (*sasstisfier*) artinya ketidak puas dan kepuasan bukan merupakan variabel yang kontinyu.

Menurut Hasibuan (2003) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Davis, *et al* (1985) dalam Neog dan Barua (2014) kepuasan kerja adalah kombinasi dari perasaan positif dan negatif yang pekerja memiliki terhadap pekerjaan mereka.

Hulin, *et al* (1985) dalam Neog dan Barua (2014) model yang diusulkan bahwa kepuasan kerja adalah fungsi dari keseimbangan antara peran input kerja (misalnya, pendidikan, waktu dan usaha) dan output peran kerja (misalnya, membayar, status, kondisi kerja, upah, tugas penting, dan aspek intrinsik dari pekerjaan seperti dikutip dalam Timothy A. Hakim & Shinichiro Watanabe, 1993).

2.3.1 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2003) terdapat tujuh indikator dalam mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Neog dan Barua (2014) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain

a. Kompensasi

Peningkatan gaji dan kinerja menempati peringkat nomor satu elemen pekerjaan sedangkan untuk motivasi dan kompensasi menempati peringkat nomor satu elemen pekerjaan untuk kepuasan kerja.

b. Dukungan Pengawas

Dukungan pengawas adalah salah satu faktor penting untuk retensi karyawan. Dukungan pengawas didefinisikan sebagai sejauh mana para pemimpin peduli tentang kesejahteraan karyawan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Seorang pemimpin memberikan dukungan membuat karyawan merasa dihargai, didengar dan peduli.

c. Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah keadaan dimana seseorang atau karyawan akan tetap atau kemungkinan kecil menjadi pengangguran jika / pekerjaannya memiliki tingkat keamanan kerja yang lebih tinggi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 6. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Denison (2006)	<i>Effect of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study Of Wartsila-Kipevu Ii Power Plant)</i>	Teori budaya organisasi berusaha menjelaskan fenomena yang terjadi di dalam dan di sekitar individu.
2	Samson et al. (2015)	<i>Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja psikososial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Neog dan Barua (2014)	<i>Factors Influencing Employee's Job Satisfaction: An Empirical Study among Employees of Automobile Service Workshop in Assam</i>	Penentuan hubungan Keamanan Kerja dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja di bengkel layanan Automobile of Assam.

2.5 Kerangka Pikir

Lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja. Samson et al. (2015)

menyatakan ada dua indikator dari lingkungan kerja, yaitu :

1. Lingkungan fisik, meliputi: furnitur, pencahayaan dan ventilasi serta kebisingan
2. Lingkungan psikososial, meliputi: dukungan atasan, suasana harmoni dan kualitas kepemimpinan

Budaya organisasi sangat penting untuk diketahui semua elemennya. Menurut Denison (2006) ada empat elemen penting dari budaya organisasi, yaitu;

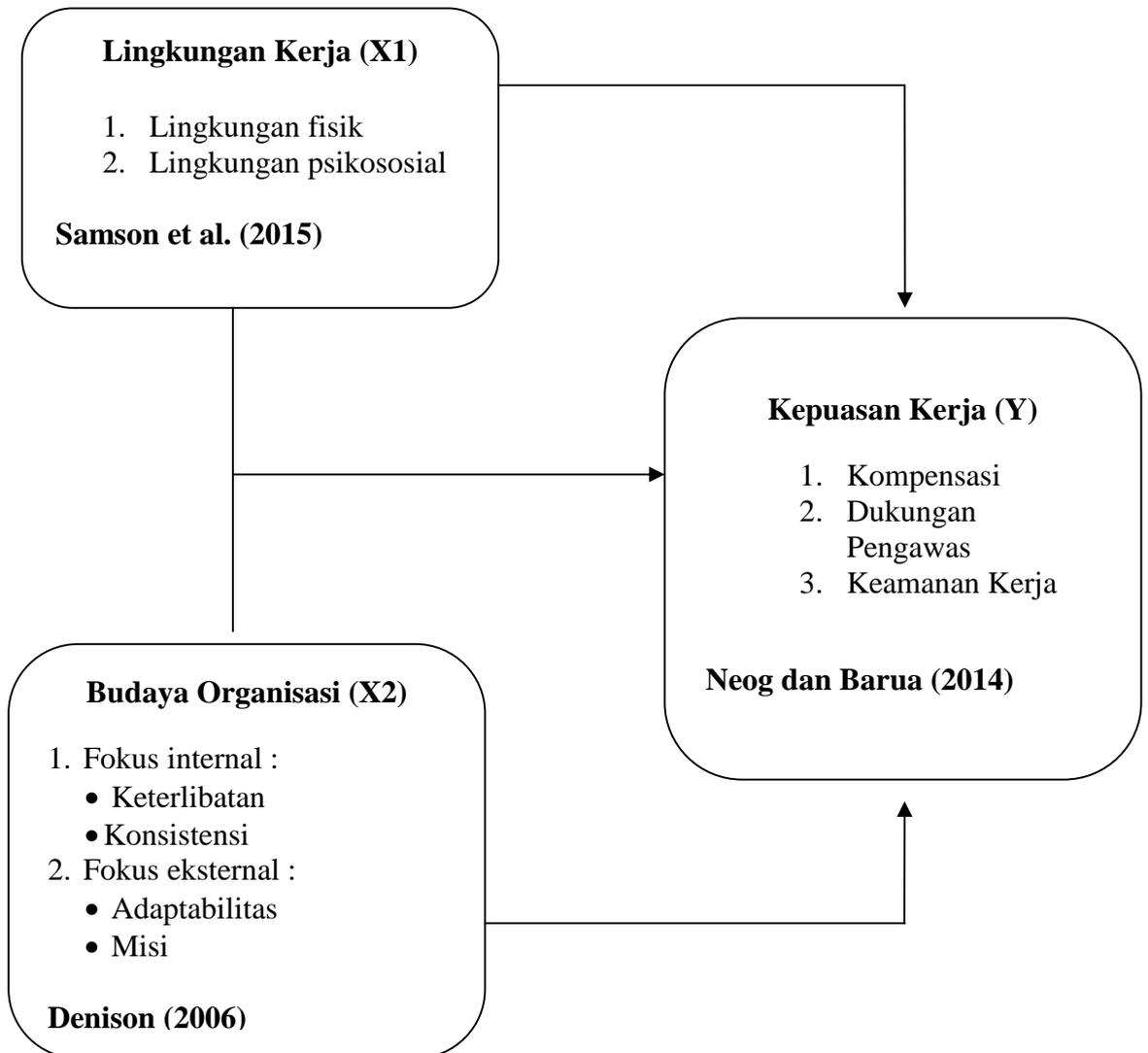
1. Fokus internal :
 - Keterlibatan
 - Konsistensi
2. Fokus eksternal :
 - Adaptabilitas
 - Misi

Menurut Neog dan Barua (2014) kepuasan kerja adalah kombinasi dari psikologis, keadaan fisiologis dan lingkungan, yang menyebabkan seseorang jujur, puas dengan / pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Kompensasi
2. Dukungan Pengawas
3. Keamanan Kerja

Adapun kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini.

Gambar 1. Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka peneliti dapat menyimpulkan hipotesis berupa :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Bandar Lampung.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Bandar Lampung.
3. Lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Bandar Lampung.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Bandar Lampung. Lingkungan kerja dan budaya organisasi yang merupakan karakteristik organisasi tempat karyawan bekerja tentu akan memengaruhi bagaimana kepuasan kerja seorang karyawan pada suatu organisasi.

3.2 Sumber Data

Data primer adalah data hasil yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dan khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti dapat mengumpulkan secara teliti informasi yang diinginkan (Oei, 2010). Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi langsung oleh para responden. Sumber data primer terbagi menjadi dua berdasarkan sifatnya, yaitu:

1. Deskripsi hasil survei yaitu gambaran atau hasil analisa suatu data yang diperoleh berdasarkan hasil survei.
2. Data kuantitatif yaitu data yang berifat terstruktur.

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan atau hasil dari pengumpulan data atau informasi dari literatur dan referensi yang terkait dengan

topik penelitian (Oei, 2010). Data sekunder atas dasar sumber penyediaannya terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Data internal, bersifat *intern* data yang diperoleh dari objek penelitian. Misalnya data yang didapat dari arsip bagian pengelolaan karyawan.
2. Data eksternal yaitu data yang telah tersedia karena dikumpulkan oleh pihak lain yang tersedia diluar objek penelitian, misalnya data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, jurnal, dan literatur yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2013). Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas (Sugiyono, 2013).

3.3.2 Studi Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil dari penelitian. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Bandar Lampung.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan jenis *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama terhadap setiap anggota populasi untuk menjadi sampel dengan dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2013).

Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sanusi, 2011):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir (5%)

Jumlah sampel yang akan diteliti oleh peneliti berdasarkan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{261}{1 + 261(0,05)^2} = 157 \text{ orang}$$

Tabel 7. Distribusi Sampel

Sub Bagian Bidang	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
Direktur Utama		1 orang
Direktur Operasional		1 orang
Direktur Komersil		1 orang
Bagian Tanaman	$\frac{29}{261} \times 157$	17 orang
Bagian Teknik dan Pengelolaan	$\frac{24}{261} \times 157$	14 orang
Bagian SDM	$\frac{40}{261} \times 157$	24 orang
Bagian Logistik dan Pemasaran	$\frac{40}{261} \times 157$	24 orang
Bagian Umum dan Bina Lingkungan	$\frac{39}{261} \times 157$	23 orang
Bagian Pengembangan Sistem dan Teknologi	$\frac{31}{261} \times 157$	19 orang
Bagian Akuntansi dan Keuangan	$\frac{31}{261} \times 157$	19 orang
Bagian Sekretariat	$\frac{24}{261} \times 157$	14 orang
Total		157 orang

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nazir, 2009). Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel yang disajikan dalam bentuk tabel :

Tabel 8. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kedaton Bandar Lampung Tahun 2016

No.	Variabel	Definisi Variabel	Pengukuran	Skala
1	Variabel bebas: Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja (Samson <i>et al.</i> , 2015).	Pengukuran lingkungan kerja terdiri dari 2 indikator dengan 11 item penilaian, contoh “Kantor ini tanpa suara bising”.	1 = STS 2= TS 3= N 4= S 5= SS Sekaran (2006)
2	Variable bebas: Budaya Organisasi (X2)	Denison (2011) dalam Kraljevic (2014) mengemukakan sebuah model yang berfokus pada sejauh mana karyawan mengetahui visi dan misi mereka, sejauh mana karyawan berpikir bahwa organisasi memiliki nilai-	Pengukuran Budaya Organisasi terdiri dari 4 indikator dengan 17 item penilaian,	1= STS 2= TS 3= N 4= S 5= SS

		nilai, poses dan sistem yang sesuai dengan tujuan perusahaan serta sejauh mana karyawan terlibat menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya.		
3	Variable Terikat : Kepuasan Kerja	Merupakan suatu pernyataan evaluatif mengenai perasaan suka atau tidak suka, senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya (Barokah, 2012:9)	Pengukuran Kepuasan kerja terdiri dari 4 indikator dengan 35 item penilaian, contoh "Saya senang dengan gaji saya saat ini dan potensi penghasilan di masa depan:.	1= STS 2= TS 3= N 4= S 5= SS

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi oleh responden. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan akan mendapat hasil pengukuran yang akurat tentang respon dari responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2007). Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS yang digunakan untuk mengukur tingkat intrakolerasi antar variabel yang dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaise-Mayer-Olin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA), apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai *factor loading* > 0,5, apabila terdapat nilai *factor loading* kecil maka harus dikeluarkan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0,6 yaitu:

$$R_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

R_{ii} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah varian butir

t^2 = varian total

Uji reliabilitas diukur dengan kriteria berikut:

1. Apabila $r_{ii} > r$ tabel maka instrumen dapat dinyatakan reliabel.
2. Apabila $r_{ii} < r$ tabel maka instrumen dapat dinyatakan tidak reliabel.

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas membandingkan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki *mean*, dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas dengan penggunaan Sig. di bagian Kolmogorov-Smirnov apabila data yang diuji menggunakan responden lebih dari 50 orang dan apabila responden kurang dari 50 orang Sig. di bagian Shapiro-Wilk yang digunakan, karena responden pada penelitian ini terdapat 261 orang maka peneliti menggunakan Sig. pada bagian Kolmogorov-Smirnov.

Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.7 Metode Analisis

3.7.1 Deskripsi Hasil Survei

Deskripsi hasil survei dilakukan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung.

3.7.2 Analisis Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian berupa kuantitatif dengan sumber data berupa data primer, kemudian data tersebut diolah dan dianalisis. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menerapkan landasan teori yang kuat melalui studi pustaka sehingga diharapkan dapat memperoleh kesimpulan yang berbobot ilmiah. Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + Et$$

$$Y = a + b_2X_2 + Et$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Et$$

Keterangan:

Y = variabel kepuasan kerja karyawan

X₁ = variabel lingkungan kerja

X₂ = variabel budaya organisasi

a = konstanta

$b_{1,2}$ = koefisien

E_t = tingkat eror (*error term*)

3.8 Pengujian Hipotesis

Hipotesis berfungsi untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis (Nazir, 2009). Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara stimulan (uji F).

3.8.1 Uji t (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap signifikan terhadap variabel dependen. Dikatakan berpengaruh apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka hipotesis didukung.
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka hipotesis tidak didukung.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi variabel dependen.

σb = standar deviasi koefisien regresi variabel independen.

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi berganda menggunakan SPSS.

3.8.2 Uji F (Simultan)

Bertujuan untuk mengetahui apakah variabel variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel terikat. Besarnya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi (R^2), semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Uji F dapat dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 k}{(1 - R^2) / n - k - 1}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data

k = jumlah variabel independen

Kriteria uji F untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan $F_{hitung} < F_{tabel}$:

- a. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 didukung, H_a tidak didukung = tidak ada pengaruh signifikan.
- b. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 tidak didukung, H_a didukung = ada pengaruh signifikan (Sanusi, 2011).

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja (lingkungan fisik, dan lingkungan psikososial) dan budaya organisasi (keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi) terhadap kepuasan kerja karyawan (kompensasi, keamanan kerja, dan dukungan pengawas) di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung.
3. Lingkungan kerja dan Budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung.

5.2 Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian dan menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung sebaiknya meningkatkan kualitas sarana dan prasarana seperti AC yang berkaitan dengan suhu ruangan dan komputer yang berkaitan dengan proses pekerjaan karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.
2. Karyawan Kantor PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung sebaiknya meningkatkan kemampuan serta mental mereka dalam bekerja, khususnya ketika sedang mengalami situasi buruk atau kemunduruan dalam bekerja agar di masa mendatang dapat memperbaiki diri dan mampu berkinerja sesuai Visi perusahaan.
3. Karyawan Kantor PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung sebaiknya meningkatkan kemampuan sumberdaya, yaitu pengalokasian waktu, uang, orang, dan informasi di tempat kerja.
4. Pimpinan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung sebaiknya memberikan dukungan lebih kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya,

2. Responden dalam penelitian ini dibatasi ruang lingkup sampel yang hanya di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung. Bagi peneliti selanjutnya, penulis sarankan untuk memperluas ukuran sampel agar tingkat generalisasi menjadi lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Awadh, K. (2013) International journal of organization culture and lecture of university brown and effect .22-22
- Barokah, (2012), Explain what satisfying and dissatisfying to people and workplace environment. 22029-09
- Baker, (2002), Effect Of Work Inveronment and how to inprove on employe perfomence *Vol. 1 (2nd ed., pp. 687-732)*
- Cunneen, P. (2006).How to improve performance management. *People Management. Vol 12, No 1, 12 January. Pp42.*
- Davis, Elliot, Hapert (2015) Iternational journal of Satisfication workplace and Personnel selection in organizations. California, bay 44-53.
- Deal & Kennedy (2008). Inter Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In Jared et al (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey Bass.
- Dawson, (2010). Modeling the performance Culture prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette, and L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1 (2nd ed., pp. 687-732)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Denison. (2006). Effects of Organizational Culture on Employee Performance. *European Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). Vol.6, No.32, 2016*
- Ebrahimi, B.P. (1999). “Managerial motivation and gender roles: a study of females and males in Hong Kong”, *Women in Management Review, Vol. 14 No. 2, pp. 44-53.*
- Eskildsen, J.K., Kristensen, K. and Westlund, A.H. (2004), “Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries”, *Employee Relations, Vol. 26 No. 2, pp. 122-36.*

- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BPUniversitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson. 1995. *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Graham, M.W. and Messner, P.E. (1998), "Principals and job satisfaction", *International Journal of Educational Management*, Vol. 12 No. 5, pp. 196-202.
- Hasibuan, M.U., Kibriya, Rabia and Nawaz, Kashif. 2013. The Effects of Personal Characteristics on Organizational Commitment Through Job Satisfaction: An Empirical Study of Pakistan's Financial Sector. *Middle-East Journal of Scientific Research* 16 (7): 942-951, 2013 ISSN 1990-9233.
- Heath, B. (2006). Effect of perceived work environment on employee's job behaviour and organizational effectiveness, *Journal of Applied Psychology Banarashindu, University, Varanasi*.
- Harris & Morran (1981), "Impact of employee benefits on work motivation and productivity", *International Journal of Career Management*, Vol. 7 No. 6, pp. 10-14.
- Humphries, M. (2005). Quantifying occupant comfort: Are combined indices of the indoor environment practicable? *Building Research and Information*, 33(4), 317-325.
- Hulin, Adreas, Voleks(2014). *Human Resources Management Of Satisfication*. Thomson Learning.
- Harzberg (2000).dalam WIBOWO 2014. *Bauran Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Bandung.
- Hynes, (2008) employee benefits on work motivation and productivity", *International Journal of Career Management*,
- House, Arnold, Edward ,(2004). Organizational Culture and its impact on organizational performance in Public sector organizations, *International Journal*
- James A.F. Stoner,. (2006). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work related stressor: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84: 349-361.
- Jarad ed, Falkon, Hokes, (2010). Impact of organizational culture and effect of work motivation.30-00 el
- Kotter & Hasket. (2012). AWADH (2013) "Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials", *Journal of Public Administration*, Vol. 28, pp. 1211-40.

- Kohun (2002). "Work, motivation and personal characteristics: an in-depth study of six organizations in Ningbo", *Chinese Management Studies* Vol.5 No. 3.
- Kralejevic (2014). Effects of Organizational Culture on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905
- Lease, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Buuren, S. van, Beek, A.J. van der, Vet, H.C.W. de. Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*: 1994, 15(2), 160-175.
- Leablebici, (2012). Work Environment and Satisfied workplace, in Forklod Univer. *Interational Journal* 329-30
- Manullang, Marihot. (2000). *Manajemen personalia*. Cetakan kedua. Yogyakarta : Penerbit Gajah Mada University Press.
- Marquis, (2010). Culture of Industries Organizational in workplace to satisfied worker . 15(2), 160-175
- Neog & Barua. Hulin (2014). *Human Resources Management Of Satisfication*. Thomson Learning.
- Nazir, Moh. (2009). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nitisemito, Alek. S. (2000). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nurhastuti, Natalia, (2011). *Pengaruh Krakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.
- Oei , Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- O'Neill, M.J. (2007). *Measuring Workplace Performance*. New York: Taylor and Francis.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ryhme, (2012) Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies*
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi* , Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* , Jakarta: Salemba Empat.
- Ruvio and Rossenbalt, (1996), *Workplace Performance*. New York: Taylor and Germany.

- Samson, Gitahi N., Waiganjo, Maina., Koima, Joel. 2015. Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 3, Issue 12, December 2015, PP 76-89.*
- Sheravati, Shaita, Naita (2015). *Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Singh ,Aarnl. (2009). *Budaya Organisasi Dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sugiono, (2013) Metode penelitian menggunakan pengumpulan data, book of lecture IPB bandung 3904-3043
- Timothy A Hakim & hinciro Watanabe (1993). *Asas–Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tsai, Peoni, Harianus. 2014. *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)*. Universitas Ratulangi Manado.
- Thomas and tung, (2003). Organizational Culture and its impact on organizational performance in Public sector organizations, *International Journal of Enterprise Computing and Business System International Systems, Vol. 1 Issue 1 January 2011* Sugiyono 2013. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Umar. (2011). *Metodologi Penelitian Absensi Kerja Karyawan*. Salemba Empat. Jakarta.
- Vischer, J.C. (2008). Towards an environmental psychology of workplace: How people are Affected by environments for work. *Journal of Architectural Science Review*, 56 (2), 97-105.
- Wambugu. (2014). Organizational Culture and its impact on organizational performance in Public sector organizations. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Whamine, Elerd, Fiklor (2014) . Workplace and Satisfication of Organizational culter inveronment of Adel.
- Wibowo, (2014) *Jurnal kepuasan kerja terhadap self-eficaci maupun lingkungan kerja di kantor indo Bandung. Indo jurnal 2290*
- Zugaj & Cingula. (1992). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology* Wambugu, 87, 66-80. *Learning Wambugu (2014)*
- Zwan.Hc. (2006) environmental psychology of workplace: How people are

Affected by environments for work. *Journal of Organization Culture
Science Review*,