

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. X KANWIL KALIMANTAN

Komang Agus Jayanegara

Fakultas Psikologi

Komang.jaya07@gmail.com

Abstrak – Kepuasan kerja karyawan merupakan sebuah kunci utama untuk membantu suatu perusahaan mencapai kesuksesan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya maka lebih jarang absen, ketimbang karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan pada beberapa studi yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja maupun budaya organisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai PT. X Kanwil Kalimantan. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai PT. X Kanwil Kalimantan. Dari total populasi 110 orang karyawan, sebanyak 110 orang menjadi subjek dalam penelitian ini (total population study).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja ($R=0.489$; $p=0,000$). Hasil lain menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja ($r=0.473$; $p=0.000$), dan ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja menunjukkan ($r=0.457$; $p=0.000$). Dari hasil penelitian ini disarankan agar peneliti selanjutnya untuk memperkaya konsep teoritis kepuasan kerja, serta faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang belum pernah diteliti sebelumnya yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja.

Kata kunci: budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja.

Abstract – *Employees job satisfaction is a primary key to helping a company achieve success. Employees who are satisfied with their jobs, the more rarely absent, rather than employees who are not satisfied with their jobs.*

Based on several studies conducted by previous researchers showed that the work environment or culture of the organization has a relationship with job satisfaction . The purpose of this study was to determine the relationship work

environment and organizational culture and job satisfaction of employees of PT . X Kanwil Kalimantan. Subjects in this study were employees of PT . X Kanwil Kalimantan . Of the total population of 110 employees , a total of 110 people became subjects in this study (total population study).

The results of this study indicate that there is a correlation between the work environment and organizational culture and job satisfaction ($R = 0.489$; $p = 0.000$) . Other results showed that there was a positive relationship between the work environment and job satisfaction ($r = 0.473$; $p = 0.000$) , and there is a positive relationship between organizational culture and job satisfaction showed ($r = 0.457$; $p = 0.000$) . From these results it is suggested that further research to enrich the theoretical concept of job satisfaction , as well as the factors that influence job satisfaction , so that researchers can then consider other variables that have not been studied previously that may affect job satisfaction.

Key words: *organizational culture, work environment, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, kepuasan kerja karyawan merupakan sebuah kunci utama untuk membantu suatu perusahaan mencapai kesuksesan. Kepuasan kerja biasanya dapat ditemui berdasarkan pada sebuah percakapan-percakapan, di mana hal tersebut merupakan asumsi yang digambarkan oleh seorang manajer perusahaan terkait dengan karyawan-karyawan yang berada dibawah pengawasan manajer tersebut. Kepuasan kerja salah satunya dapat dilihat berdasarkan pada kehadiran karyawan pada suatu perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya maka lebih jarang absen, ketimbang karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu kepuasan kerja juga biasanya terkait dengan *turn over* karyawan, dimana karyawan yang puas dengan pekerjaannya maka akan bertahan lebih lama dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. (PortalHR, 2014)

Berdasarkan pada literatur jurnal yang dilakukan penelitian terdahulu oleh Neog & Barua (2014), peneliti menemukan adanya beberapa faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: faktor *Compensation*; *Work Environment*; *Supervisor Support*; dan *Job Security*. Kepuasan kerja atau *Job Satisfaction* adalah suatu sasaran utama manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), karena secara langsung maupun tidak langsung dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sejauh ini, penelitian mengenai kepuasan kerja masih menjadi topik yang menarik, karena dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan, maupun masyarakat. Bagi perusahaan, penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitas, serta efisiensi melalui perbaikan sikap serta perilaku yang dimiliki karyawan tersebut. Menyadari hal tersebut, maka perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Work Environment atau lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi diri setiap karyawan dalam menjalankan tugas yang dia kerjakan atau yang telah menjadi tanggung jawabnya. Dalam memberikan kepuasan kerja kepada para karyawannya maka suatu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja. Huysamen, 1997 (dalam Tio, 2014) membagi lingkungan kerja menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu *Physical Work Environment*; *Human Work Environment*; dan *Organizational Environment*. *Physical Work Environment*, merupakan aspek-aspek fisik yang terdapat disekitar tempat kerja, yang dipercaya dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. *Human Work Environment*, merupakan aspek non-fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Sedangkan *Organizational Environment* adalah prosedur-prosedur atau peraturan yang ditetapkan dan diberlakukan oleh perusahaan yang dipercaya dapat mempengaruhi karyawan.

Selain lingkungan kerja, yang perlu mendapatkan perhatian adalah budaya organisasi yang berlaku dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan budaya yang kuat dalam suatu perusahaan diyakinni dapat memberikan dorongan kepada para

karyawannya dalam bertindak serta berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Budaya dalam suatu perusahaan muncul dari hasil perjalanan para pendiri perusahaan. Mereka berperan sebagai pengambil keputusan serta penentu arah strategi dalam perusahaan. Hal inilah yang membuat adanya perbedaan budaya dalam satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya. Hal ini juga didukung dengan definisi Robbins & Judge (2005), yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem yang dimaknai bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan yang membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan yang lainnya.

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang sudah peneliti jabarkan diatas, ada beberapa alasan mengapa peneliti tertarik mengangkat penelitian dengan judul, "Hubungan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja", yaitu dikarenakan penelitian sebelumnya yang menghubungkan lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja jarang dilakukan, hal ini dikarenakan penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan gaji atau kompensasi sebagai *independent variable*; peneliti ingin membuktikan apakah kepuasan kerja karyawan PT. X Kanwil Kalimantan ini memang benar-benar tinggi, hal ini dikarenakan tingkat kehadiran karyawan pada perusahaan tersebut sangat tinggi; selain itu peneliti ingin membuktikan apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada pada PT. X Kanwil Kalimantan ini mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, hal ini dikarenakan kebanyakan karyawan mengatakan bahwa mereka puas terhadap pekerjaannya dikarenakan pada usaha dan upaya yang mereka keluarkan; peneliti juga ingin membuktikan apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi mampu meningkatkan kepuasa kerja karyawan, hal ini dikarenakan pada hasil wawancara awal, kebanyakan karyawan menyatakan bahwa dirinya merasa puas dengan lingkungan kerja dan juga budaya organisasi yang ada pada perusahaan tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Reliabilitas serta validitas merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi ketika menggunakan pendekatan ini, hal tersebut dikarenakan reliabilitas dan validitas merupakan elemen penentu kualitas hasil penelitian dan kemampuan replikasi serta generalisasi penggunaan model penelitian sejenis. Pada penelitian ini, menggunakan metode *survey*.

Pada penelitian ini menggunakan 110 karyawan yang terdiri atas 30 karyawan pemasaran, 23 karyawan pelayanan, 22 karyawan umum & SDM, 20 karyawan keuangan & teknologi informasi, dan 15 karyawan manajemen mutu & risiko. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *work environment survey* (WES 2007) untuk mengukur variabel lingkungan kerja, *denison organizational culture survey* (DOCS) untuk mengukur variabel budaya organisasi, dan *job satisfaction scale* untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

HASIL PENELITIAN DAN BAHASAN

Deskripsi data penelitian

Informasi Demografis terkait dengan subjek penelitian terdiri atas jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pekerjaan/divisi, masa kerja, dan status pernikahan, dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini:

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	67	60.9%
Wanita	43	39.1%
Total	110	100%

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari total 110 subjek yang digunakan dalam penelitian ini, jumlah subjek yang berjenis kelamin pria

berjumlah 67 responden dengan persentase sebesar 60.9%, sedangkan subjek berjenis kelamin wanita berjumlah 43 responden dengan persentase sebesar 39.1%. Dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini, karyawan pria paling banyak digunakan sebagai subjek penelitian dengan jumlah 67 responden dengan persentase 60.9%.

Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
Consolidation 35 tahun keatas	35	31.9%
Stabilization 24-35 tahun	48	43.6%
Implementation 21-24 tahun	26	23.6%
Specification 18-21 tahun	1	0.9%
Crystallization 14-18 tahun	-	-
Total	110	100%

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Usia

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari total 110 subjek yang digunakan dalam penelitian ini, jumlah subjek yang berada pada rentang usia 18-21 tahun sebanyak 1 responden dengan persentase 0.9%, subjek pada rentang usia 21-24 tahun sebanyak 26 responden dengan persentase 23.6%, subjek pada rentang usia 24-35 tahun sebanyak 48 responden dengan persentase 43.6%, dan subjek pada rentang usia 35 tahun keatas sebanyak 35 responden dengan persentase 31.9%. Dapat diartikan bahwa pada penelitian ini, subjek dengan rentang usia 24-35 tahun merupakan subjek terbanyak yang digunakan pada penelitian ini, sebanyak 74 responden dengan persentase 67.2%. Tabel diatas juga menunjukkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada PT. X Kanwil Kalimantan, berada pada usia 21 tahun keatas dengan persentase 99.1%.

Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
S-2	5	4.5%
S-1	88	80%
Diploma	16	14.5%
SMU	1	0.9%
Total	110	100%

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Pendidikan terakhir

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari sebanyak 100 subjek yang digunakan dalam penelitian ini, subjek dengan latarbelakang pendidikan SMU sebanyak 1 responden dengan persentase 0.9%, subjek dengan latarbelakang pendidikan Diploma sebanyak 16 responden dengan persentase 14.5%, subjek dengan latarbelakang pendidikan S-1 sebanyak 88 responden dengan 80%, sedangkan subjek dengan latarbelakang pendidikan S-2 sebanyak 5 responden dengan persentase 4.5%. Dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini, karyawan dengan latarbelakang pendidikan Diploma hingga S-1 merupakan subjek yang paling banyak digunakan dalam penelitian ini, yaitu sejumlah 104 dengan persentase 94.5%. Tabel diatas juga menyatakan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada PT. X Kanwil Kalimantan, berlatar pendidikan S-1 sampai S-2, dengan persentase 84.5%.

Pekerjaan/Divisi

Pekerjaan/Divisi	Frekuensi	Persentase
Pemasaran	30	27.3%
Pelayanan	23	20.9%
Umum dan SDM	22	20%
Keuangan dan Teknologi Informasi	20	18.2%
Manajemen Mutu dan Risiko	15	13.6%
Total	110	100%

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Pekerjaan/Divisi

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari sebanyak 100 subjek yang digunakan dalam penelitian ini, subjek yang bekerja pada divisi

pemasaran sebanyak 30 responden dengan persentase 27.3%, subjek yang bekerja pada divisi pelayanan sebanyak 23 responden dengan persentase 20.9%, subjek yang bekerja pada divisi umum dan sdm sebanyak 22 responden dengan persentase 20%, subjek yang bekerja pada divisi keuangan dan teknologi informasi sebanyak 20 responden dengan persentase 18.2%, sedangkan subjek yang bekerja pada divisi manajemen mutu dan risiko sebanyak 15 responden dengan persentase 13.6%. Dapat diartikan bahwa karyawan yang bekerja pada divisi pemasaran merupakan subjek terbanyak yang digunakan sebagai subjek penelitian ini dengan jumlah 30 responden dengan persentase 27.3%.

Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
27-38 tahun	11	10%
18-26 tahun	7	6.40%
9-17 tahun	18	16.40%
0-8 tahun	74	67.30%
Total	110	100%

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Masa Kerja

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 110 subjek yang digunakan dalam penelitian ini, subjek dengan masa kerja 0-8 tahun sebanyak 74 responden dengan persentase 67.3%, subjek dengan masa kerja 9-17 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 16.4%, subjek dengan masa kerja 18-26 tahun keatas sebanyak 7 responden dengan persentase 6.4%. dan pada subjek dengan masa kerja 27-38 tahun sebanyak 11 responden dengan persentase 10%. Dapat diartikan bahwa karyawan dengan masa kerja 0-8 tahun merupakan subjek terbanyak yang digunakan pada penelitian ini dengan 74 responden dengan persentase 67.3%. Tabel diatas juga menyatakan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada PT. X Kanwil Kalimantan memiliki masa kerja kurang dari 17 tahun, dengan persentase 83.7%.

Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase
Menikah	64	58.2%
Belum Menikah	46	41.8%
Total	110	100%

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Status Pernikahan

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 110 subjek yang digunakan pada penelitian ini, jumlah subjek yang belum menikah sebanyak 46 responden dengan persentase 41.8%, sedangkan subjek yang sudah menikah sebanyak 64 responden dengan persentase 58.2%. Dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini subjek yang sudah menikah lebih besar persentasenya dibandingkan dengan subjek yang belum menikah.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji validitas dan uji reliabilitas dari ketiga variabel yang digunakan peneliti dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini:

Variabel	Aitem Gugur	CITC	Reliabilitas (<i>alpha cronbach</i>)
Lingkungan Kerja	-	0.742	0.906
Budaya Organisasi	-	0.661	0.847
Kepuasan Kerja	-	0.680	0.845

Tabel 7. Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji Normalitas

Dibawah ini merupakan tabel hasil uji normalitas ketiga variabel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Variabel	Sig. (p)	Status
Kepuasan Kerja	0.141	Normal
Lingkungan Kerja	0.050	Normal
Budaya Organisasi	0.149	Normal

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan pada tabel di atas, tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ($p=0.141$), lingkungan kerja ($p=0.050$), dan budaya organisasi ($p=0.149$) berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai sig. $p > 0.05$.

Uji Linearitas

Dibawah ini merupakan hasil uji linearitas ketigavariabel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Variabel	P	Status
Lingkungan Kerja – Kepuasan Kerja	0.000	Linear
Budaya Organisasi – Kepuasan Kerja	0.000	Linear

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan pada tabel di atas, tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang linier dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang linear dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Uji Hipotesis

Pada pengujian hipotesis ini peneliti menggunakan pengujian menggunakan uji hipotesis parametrik. Hal tersebut dikarenakan data pada penelitian ini berdistribusi normal dan bersifat linear. Berikut adalah hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

Variabel	r	R-Square	F	p	Status
Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi – Kepuasan Kerja	0.489	0.239	16.789	0.000	Ada hubungan

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi – Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada hasil *output* uji hipotesis parametrik di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi – kepuasan kerja adalah $0.000 < 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dimana terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sumbangan efektif variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah 0.239 atau sebesar 23.9%, hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 23.9%. Tabel diatas juga menunjukan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif ($r=0.489$).

Variabel	r	R-Square	p	Status
Lingkungan Kerja - Kepuasan Kerja	0.362	0.224	0.000	Ada hubungan
Budaya Organisasi - Kepuasan Kerja	0.431	0.209	0.000	Ada hubungan

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja – Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi – Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada hasil *output* uji hipotesis parametrik di atas, menunjukkan bahwa nilai r korelasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja adalah 0.473, sedangkan nilai r korelasi hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja adalah 0.457. Nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja – lingkungan kerja adalah $p = 0.000 < 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sedangkan nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja – budaya organisasi adalah $p = 0.000 < 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis parametrik di atas maka lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan kerja ($r=0.473$), dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja memiliki korelasi yang

positif juga ($r=0.457$). Lingkungan Kerja memberikan sumbangsih efektif sebesar 22.4% ($R\text{-Square}=0.224$) pada kepuasan kerja, dan budaya organisasi memberikan sumbangsih efektif sebesar 20.9% ($R\text{-Square}=0.209$) pada kepuasan kerja.

Tabulasi Silang

Variabel	P	Status
Lingkungan Kerja - Kepuasan Kerja	0.002	Ada asosiasi
Budaya Organisasi - Kepuasan Kerja	0.024	Ada asosiasi
Jenis Kelamin - Kepuasan Kerja	0.476	Tidak ada asosiasi
Usia - Kepuasan Kerja	0.150	Tidak ada asosiasi
Pendidikan Terakhir - Kepuasan Kerja	0.824	Tidak ada asosiasi
Pekerjaan/Divisi	0.809	Tidak ada asosiasi
Masa Kerja - Kepuasan Kerja	0.046	Ada asosiasi
Status Pernikahan - Kepuasan Kerja	0.041	Ada asosiasi

Tabel 12. Tabel Uji Tabulasi Silang

Berdasarkan pada tabel tabulasi silang antara semua variabel dengan variabel kepuasan kerja di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, masa kerja, dan juga status pernikahan memiliki asosiasi ($p<0.05$). Sedangkan pada jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan pekerjaan/divisi tidak terdapat asosiasi pada variabel kepuasan kerja.

Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. X Kanwil Kalimantan tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin, perbedaan usia, latar belakang pendidikan, serta pada divisi apa karyawan tersebut bekerja, melainkan kepuasan kerja karyawan PT. X Kanwil Kalimantan ini dipengaruhi oleh baik buruknya lingkungan kerja, serta budaya organisani pada perusahaan tersebut, selain itu kepuasan kerja karyawan pada PT. X Kanwil Kalimantan ini juga dipengaruhi oleh masa kerja dan juga status pernikahan karyawannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa teori yang telah dicantumkan pada Bab kajian teori. Berikut adalah beberapa temuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. X Kanwil Kalimantan. Hal ini mendukung hipotesis bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. X Kanwil Kalimantan. Hal ini mendukung hipotesis bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.
3. Budaya organisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. X Kanwil Kalimantan. Hal ini mendukung hipotesis bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan pada penelitian ini ditemukan bahwa apabila karyawan merasa lingkungan kerjanya, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non-fisiknya baik dan nyaman, dan apabila karyawan tersebut merasa bahwa budaya organisasinya baik juga, maka nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. X Kanwil Kalimantan tersebut menjadi tinggi. Hal tersebut didukung oleh pola hasil uji tabulasi silang yang telah dilakukan pada bab IV yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja dan juga budaya organisasinya maka kepuasan kerjanya juga tinggi. Dengan kata lain, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. X Kanwil Kalimantan sebagian besar merupakan pengaruh dari faktor lingkungan kerja dan juga budaya organisasi. Sehingga, apabila PT. X Kanwil Kalimantan ingin lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, maka salah satu solusinya adalah membenahi atau dilakukan peningkatan terhadap lingkungan kerja dan juga budaya organisasinya.

Berdasarkan pada *two factor theory* milik Herzberg (1959), terdapat faktor-faktor yang menjadi pemicu kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja pada diri karyawan, yaitu *motivation factor (satisfier)* dan *hygiene factor (dissatisfier)*. Dimana *motivation factor* meliputi *achievement, recognition, responsibility, advancement, dan the work it self*. Sedangkan *hygiene factor* meliputi *payment & status, job security, working condition, company policy & administration, dan supervision technical*. Dalam hal ini variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi termasuk kedalam *hygiene factor*, hal ini dikarenakan lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan faktor ekstrinsik yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Hasil pada penelitian ini mendukung *two factor theory* milik Herzberg bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

Menurut George & Jones (1999), lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa tidak puas. Apabila karyawan merasa lingkungan kerjanya baik atau nyaman, maka dapat meningkatkan produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Robbins, 2001 (dalam Tio, 2014), mendukung bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini mendukung apa yang telah dikemukakan oleh George & Jones (1999) dan juga Robbins, 2001 (dalam Tio, 2014), bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Hasil Penelitian ini juga mendukung apa yang dikatakan oleh McHugh *et al.*, (1993), yang mengatakan bahwa budaya organisasi yang buruk mampu menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan serta mampu mengurangi produktivitas kerja karyawan, dan pada akhirnya akan berdampak pada efisiensi dan kinerja suatu perusahaan atau organisasi. Dengan artian bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

SARAN

1. Saran bagi Pihak Perusahaan PT. X Kanwil Kalimantan

Berdasarkan pada analisis tambahan menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja (*Communication Practice*) memberikan sumbangsih efektif terbesar yaitu dengan nilai R-Square=0.429 pada kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain aspek tersebut memberikan pengaruh sebesar 42.9% pada kepuasan kerja karyawan. Aspek ini (*Communication Practice*) mengukur anggapan responden seperti kesempatan yang diberikan dalam mengambil keputusan karyawannya. Sebaiknya perusahaan memberikan kebebasan karyawannya dalam memberikan pendapat, selain itu juga perusahaan juga sebaiknya memberikan feed back atas apa yang dikerjakan oleh karyawannya, hal tersebut dikarenakan aspek *Communication Practice* memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, PT. X Kanwil Kalimantan juga sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik perusahaan tersebut, semisal lebih memperhatikan lagi pengaturan tata ruang kerja, ukuran ruang kerja, penerangan, dan juga beberapa fasilitas fisik yang diberikan. Hal tersebut dikarenakan pada hasil analisis tambahan antara aspek lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, yaitu pada *physical aspect of work environment* memiliki nilai $p > 0.5$ yang mengartikan bahwa aspek tersebut tidak berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan PT. X Kanwil Kalimantan. Aspek tersebut mengukur anggapan responden mengenai keadaan lingkungan kerja berupa fisik. Dengan kata lain, keadaan lingkungan kerja fisik yang ada pada PT. X Kanwil Kalimantan tidak memberikan dampak maupun pengaruh pada kepuasan kerja karyawannya.

2. Saran bagi Karyawan

Berdasarkan pada analisis tambahan menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja (*Co-Workers & Supervision*) memberikan sumbangsih efektif yaitu dengan nilai R-Square=0.056 pada kepuasan kerja. Dengan kata lain aspek *Co-Workers &*

Supervision memberikan pengaruh sebesar 5.6 % pada kepuasan kerja karyawan. Aspek tersebut mengukur bagaimana anggapan responden mengenai hubungan yang terjalin dalam sebuah perusahaan baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan.

Sebaiknya karyawan perlu memperhatikan komunikasi antar karyawan maupun dengan atasannya guna meningkatkan kepuasan kerja mereka. Meskipun hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjalin antara karyawan dengan karyawan maupun dengan atasan memberikan pengaruh yang rendah pada kepuasan kerja karyawan.

3. Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Berikut adalah beberapa saran yang diberikan peneliti untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

- a. Lebih memperkaya konsep-konsep teoritis tentang kepuasan kerja, serta faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang belum pernah diteliti sebelumnya yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja.
- b. Menggunakan metode observasi saat melakukan pengambilan data awal maupun ketika melakukan pengumpulan data berupa angket, hal ini dilakukan agar peneliti dapat melihat fenomena-fenomena mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja pada karyawan secara lebih objektif.
- c. Dalam melakukan wawancara awal, ada baiknya peneliti menggunakan sebuah ruangan khusus untuk mewawancarai karyawan guna tidak adanya gangguan dari luar. Sebaiknya peneliti selanjutnya ikut mendampingi subjek dalam proses pengisian angket, namun peneliti tetap memberikan privasi dalam pengisian angket tanpa merasa adanya tekanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4) 77-86.
- Bates, W. R. (2006). An Investigation Into The Work Environment Element on Job Satisfaction. A Case Study on a Company in the Telecommunications Industry. *Faculty of Economic and Management Science at University of Johannesburg*.
- Denison, D. R. (2002). Denison Organizational Culture Survey. *121 W. Washington Suite 200 Ann Arbor, MI 48104* , 104.
- DeStefano, T. J., Clark, H., Gavin, M., and Potter, T. (2007). The Relationship between Work Environment Factors and Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals. *Northern Arizona University* , 8.
- Dini, (2013). Kantor Kondusif, Kepuasan Kerja Tercapai. <http://bola.kompas.com/read/2013/04/15/11052416/Kantor.Kondusif.Kepuasan.Kerja.Tercapai>. Diakses pada tanggal 20 September 2015
- Habib, S., Aslam, S., Hussain, A., Yasmeen, S., and Ibrahim, M. (2014). The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn Over Intention. *Advance in Economics and Business*, 2(6) 215-222.
- Jain, R., and Kaur, S. (2014). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1).
- Labrador. (2011). *Work Environment Survey 2007/08*. St. John's: PSS and Newfoundland and Labrador Statistics Agency.
- Lumley, E. J., Coetzee, M., Tladinyane, R., and Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organisational Commitment of Employees in the Information Technology Environment. *Southern African Business Review*, 5(1) 100-118.
- Matondang, Z. (2009). Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrument Penelitian. *Jurnal Tabularasa PPS UNIMED*, 6(1) 87-97.
- Neog, B. B., and Barua, M. (2014). Factor Influencing Employee's Job Satisfaction: An Empirical Study Among Employees of Automobile Service Workshops

- in Assam. *The SU Transactions on Industrial, Financial, & Business Management*, 2(7) 305-316.
- PortalHR. (2014). Kepuasan Kerja, Prediktor Kesejahteraan Karyawan. <http://portalhr.com/people-management/kepuasan-kerja-prediktor-kesejahteraan-karyawan>. Diakses pada tanggal 11 Mei 2016.
- Purnamasari, F. (2013). Analisis Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg's Motivation Hygiene Theory: Studi Kasus Penerapan Motivasi Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perumnas. *Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis Institut Pertanian Bogor*.
- Ramdania., 2015., Survei: 73 Persen Pegawai di Indonesia Tidak Bahagia. <http://www.dream.co.id/dinar/survei-73-persen-pekerja-tidak-bahagia-dengan-pekerjaannya-sa-1508060.html>. Diakses pada tanggal 20 September 2015
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2005). Organizational Behavior. In S. P. Robbins, & T. A. Judge, *Organizational Behavior* (p. 711). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sabri, P. S., Ilyas, M., and Amjad, Z. (2011). Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University Teachers of Lahore. *International Journal of Business and Social Science*, 2(24) 121-128.
- Sari, N. (2014). Karakter Atasan Buruk, Karyawan Tidak Puas Kerja. <http://www.merdeka.com/uang/karakter-atasan-buruk-karyawan-tidak-puas-kerja.html>. Diakses pada tanggal 20 September 2015
- Sedarmayanti. (2009). Tata kerja dan produktifitas kerja. Jakarta: Mandarmaju
- Shahzad, F., Luqman, R. A., Khan, A. R., and Shabbir, L. (2012). Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9) 975-985.
- Sugiyono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, CV.

Tio, E. (2014). The Impact of Working Environment Towards Employee Job Satisfaction: A case Study in PT. X. *International Business Management Program, Petra Chrstian University, 2(1) 1-5.*