

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Karyawan Bagian Kantor PT.Socfindo Kebun Matapao)**

SKRIPSI

OLEH :

FADHILAH FATIN

19110460

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA I MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2023

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Karyawan Bagian Kantor PT.Socfindo Kebun Matapao)

Fadhillah Fatin

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

fadhillahfatin951@gmail.com

**Dosen Pembimbing I:
Rusmewahni, SE, M.Si**

**Dosen Pembimbing II:
Dr.Imelda Mardayanti, S.H., M.Kn**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Bagian Kantor PT. Socfindo Kebun Matapao). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.00. Sampel penelitian ini sebanyak 34 responden yaitu karyawan bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao. Teknik sampling penelitian ini menggunakan teknik sampling total. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian ini yaitu 1) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3) budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, 4) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, 5) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 6) kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, 7) kepuasan kerja dapat memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja
Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH SATISFACTION EMPLOYMENT AS AN INTERVENING VARIABLE
(Case Study of PT. Socfindo Kebun Matapao Office Employees)***

Fadhillah Fatin

STIE Bina Karya Tebing Tinggi Management S1 Study Program

fadhillahfatin951@gmail.com

Supervisor I :

Rusmewahni, SE, M.Si

Supervisor II :

Dr.Imelda Mardayanti, S.H., M.Kn

This research aims to determine the influence of organizational culture and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable (case study of employees at the PT. Socfindo Kebun Matapao office). The research method used is a quantitative method using SPSS version 25.00. The sample for this research was 34 respondents, namely employees of the PT. Socfindo Kebun Matapao office. The sampling technique for this research uses a saturated sampling total. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis and path analysis. The results of this research are 1) organizational culture has an effect on employee performance, 2) work environment has no effect on employee performance, 3) organizational culture has an effect on employee job satisfaction, 4) work environment has an effect on employee job satisfaction, 5) job satisfaction has an effect on performance employees, 6) job satisfaction cannot mediate the relationship between organizational culture and employee performance, 7) job satisfaction can mediate the relationship between the work environment and employee performance.

Keywords : Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Socfin Indonesia Kebun Matapao ini terletak di Desa Mata Pao, Kecamatan Teluk Mengkudu, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Pada tahun 1930 berdirilah PT. SOCFIN INDONESIA Medan SA (*Societe Financiere Des Caulthous Medan Societe Anoyne*) berdasarkan Akte Notaris William Leo no. 45 yang terbit pada tanggal 7 Desember 1930, yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Dengan memberlakukan sistem manajemen yang mengacu pada standart yang ditentukan oleh perusahaan dan menggunakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Hal ini didukung dengan objek penelitian karyawan bagian kantor yang terdapat pada bidang personalia yang bertugas melaksanakan serangkaian kegiatan pengelolaan SDM pada hal-hal yang terkait administratif guna mengatur hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya. Misalnya penggajian, mengurus BPJS, mengurus dana pensiun, mengurus berkas karyawan yang masih bekerja dan yang tidak bekerja, dan lain sebagainya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Menurut (Arifin, 2020) sumber daya manusia merupakan bentuk elemen yang tidak dapat diabaikan suatu perusahaan, dan mengemban fungsi krusial dalam setiap kegiatan perusahaan. Karyawan memiliki kontribusi besar terhadap kehidupan organisasi, salah satunya melalui kinerja karyawan perusahaan.

Menurut (Sinambela, 2018) bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja dengan pengukuran hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Kinerja karyawan juga dianggap dapat berpengaruh karena mengukur seberapa banyaknya mereka memberikan hasil kerja yang baik terhadap suatu perusahaan. Faktor kinerja karyawan merupakan aspek penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi perusahaan. Pencapaian tujuan yang maksimal adalah hasil dari kerja sama tim dan individu yang baik, begitu juga sebaliknya. Kegagalan dalam mencapai suatu tujuan organisasi yang sudah ditetapkan merupakan akibat dari kinerja yang kurang optimal, maka peningkatan kinerja karyawan juga merupakan hal yang sangat penting dalam menghasilkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan Kepala HRD PT.Socfindo Kebun Matapao didapatkan hasil bahwa kinerja pada karyawan PT.Socfindo Kebun Matapao masih kurang maksimal karena memerlukan instruksi terlebih dahulu untuk mengerjakan tugas yang sudah menjadi kewajiban karyawan tersebut. Hal ini dapat diperkuat dengan hasil pra survei yang dibagikan kepada 20 orang karyawan bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
1	Saya memahami tugas yang diberikan perusahaan	7	35%	13	65%
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	5	25%	15	75%
3	Saya memecahkan masalah pekerjaan dengan cara melakukan kerja sama	8	40%	12	60%

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil pra survei pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa 35% karyawan menjawab setuju dan 65% karyawan menjawab tidak setuju bahwa mereka memahami tugas yang diberikan perusahaan, selanjutnya 25% karyawan menjawab setuju dan 75% karyawan menjawab tidak setuju bahwa mereka mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini dibuktikan adanya fenomena bahwa karyawan kerap di berikan instruksi terlebih dahulu untuk mengerjakan tugasnya yang udah menjadi kewajiban karyawan, dan terdapat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga kinerja karyawan mengalami menurun, sehingga akan menyebabkan karyawan tidak optimal dalam bekerja dan akan berdampak penurunan kinerja bagi perusahaan dan karyawan tidak akan mencapai sasaran waktu yang telah ditentukan. Kemudian pada hasil pra survei yang ke 3 bahwa 40% karyawan menjawab setuju dan 60% karyawan menjawab tidak setuju bahwa mereka dapat memecahkan masalah pekerjaan dengan cara melakukan kerja sama. Selain dari hasil pra survei terdapat fakta bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan hal ini dapat diperkuat dari data penilaian hasil kinerja karyawan.

PT.Socfindo Kebun Matapao melakukan penilaian kinerja satu tahun sekali yaitu pada bulan desember yang dinilai langsung oleh atasan diperusahaan. Penilaian kinerja karyawan PT.Socfindo Kebun Matapao dinilai dari beberapa unsur perilaku karyawan seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.Socfindo Kebun Matapao Bagian Kantor (2021-2022)

	Perilaku Kerja	2021			2022		
		Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)
1	Kedisiplinan	10	80	8	10	75	7,5
2	Tanggung Jawab	10	85	8,5	10	85	8,5
3	Kerja Sama	10	80	8	10	70	7
4	Kepemimpinan	10	82	8,2	10	75	7,5
Hasil Kerja							
1	Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2	Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3	Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
Jumlah		100		80,7	100		74,5

Sumber: PT.Socfindo Kebun Matapao 2023

Dari tabel 1.2 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT.Socfindo Kebun Matapao mengalami penurunan dari tahun 2021 sampai 2022 dari 80,7% menjadi 74,5%.

Tabel 1.3
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1	91-keatas	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60-kebawah	Buruk

Sumber : *PT.Socfindo Kebun Matapao 2023*

Berdasarkan tabel 1.2 penilaian kinerja menurun dari 80,7% menjadi 74,5% hal ini berarti kinerja mengalami penurunan dikategori cukup, dilihat dari tabel 1.3 standar nilai kinerja karyawan. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao mengalami penurunan kinerja dari tahun 2021 ke 2022. Nilai perilaku kinerja dilihat dari aspek kedisiplinan menurun dari 8% menjadi 7,5%, aspek tanggung jawab memiliki nilai yang sama dengan tahun sebelumnya, aspek kerja sama mengalami penurunan dari 8% menjadi 7%, aspek kepemimpinan menurun dari 8,2% menjadi 7,5%. Nilai hasil kerja dilihat dari aspek kualitas kerja dan kuantitas kerja menurun dari 16% menjadi 14%, keterampilan kerja memiliki nilai yang sama dengan tahun sebelumnya. Data tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan pada bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao mengalami penurunan. Penurunan tersebut disebabkan karena karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kerjasama mengalami penurunan disebabkan oleh kurangnya hubungan antar karyawan sehingga dalam mengerjakan pekerjaan kurang komunikasi. Kepemimpinan mengalami penurunan disebabkan oleh pimpinan kurang

memotivasi karyawannya agar dapat meningkatkan semangat kerja. Kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan juga mengalami penurunan hal ini dilihat dari turunnya kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan karena beban kerja yang tinggi dan pekerjaan yang dihasilkan kurang memuaskan. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut (Irham Fahmi, 2018) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualifikasi kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya organisasi juga dapat disebut sebagai perilaku yang tentunya serta dapat dipahami secara bersama yang mencerminkan nilai serta norma perilaku anggota organisasi. Kinerja karyawan akan meningkat apabila budaya organisasi pada perusahaan berjalan dengan baik. Budaya organisasi yang kurang baik atau lemah, cenderung akan menjauhkan perusahaan dari visi dan tujuan yang sangat ingin dicapai oleh perusahaan sebaliknya, jika budaya organisasi berjalan dengan sebagaimana mestinya atau dengan baik maka akan mendekatkan perusahaan dengan visi dan tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu mengelola budaya organisasi dengan benar agar budaya organisasi menjadi kuat dan positif sehingga karyawan dalam perusahaan tersebut terdorong dan terpengaruh akan perilaku yang positif dan bekerja secara produktif, efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara lebih lanjut dengan Kepala HRD PT. Socfindo Kebun Matapao didapatkan hasil bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, Karyawan kurang melakukan inovasi baru yang memberikan dampak positif bagi perusahaan. Selain itu terdapat karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini mengindikasikan kurangnya penanaman budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Selain itu dapat diperkuat dengan hasil pra survei yang dibagikan 20 orang karyawan bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survei Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
1	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya dapat melakukan inovasi baru yang memberikan dampak positif bagi perusahaan	8	40%	12	60%
2	Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja saya dalam perusahaan	9	45%	11	55%
3	Saya selalu teliti dan cermat dalam mengerjakan tugas yang diberikan	10	50%	10	50%

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil pra survei pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa 40% menjawab setuju dan 60% menjawab tidak setuju dengan pernyataan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karyawan dapat melakukan inovasi baru yang memberikan dampak positif bagi perusahaan. Selanjutnya terdapat 45% yang menjawab setuju dan 55% yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja saya dalam perusahaan. Kemudian pada pra survei yang ke 3 karyawan selalu teliti dan cermat dalam mengerjakan tugas yang diberikan sebesar 50% menjawab setuju dan 50% menjawab tidak setuju. Dari ketiga

pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan cenderung menjawab tidak setuju dimana karyawan kurang berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, hal itu disebabkan kurangnya motivasi dari atasan untuk mendorong karyawan untuk terus berinovasi dan memunculkan ide – ide baru. Selain itu karyawan merasa hasil pekerjaan bukan merupakan tolak ukur penilaian kinerja seperti karyawan yang memiliki hasil kerja memuaskan akan tetapi penilaian kinerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan juga beberapa karyawan masih kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut (Nitisemito, 2017) lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Perusahaan harus bisa memperhatikan kondisi yang ada di dalam lingkungan perusahaan, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja lancar, aman dan nyaman. Berdasarkan hasil wawancara lebih lanjut dengan Kepala HRD PT.Socfindo Kebun Matapao didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja di PT.Socfindo Kebun Matapao belum dikatakan kondusif, walaupun fasilitas yang lengkap tetapi terdapat suara bising yang disebabkan dari mesin pengolahan kelapa sawit, bau tidak sedap dari pengolahan kelapa sawit serta limbah yang cukup menyengat yang terjadi dalam lingkungan kerja perusahaan dapat mengganggu konsentrasi karyawan untuk berkerja. Lingkungan kerja sesuai adalah lingkungan kerja yang dapat mendapat mendukung pekerja baik secara fisik maupun non fisik, ketidaksesuain

lingkungan kerja tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil pra survei yang dibagikan 20 orang karyawan bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
1	Fasilitas yang disediakan perusahaan sudah memadai	12	60%	18	40%
2	Saya bekerja tidak mencium aroma bau-bauan ditempat kerja	7	35%	13	65%
3	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik dan nyaman karena jauh dari kebisingan	6	30%	14	70%

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil pra survei pada tabel 1.5 menunjukkan bahwa 60% menjawab setuju dan 40% menjawab tidak setuju bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan sudah memadai. Kemudian terdapat 35% yang menjawab setuju dan 65% yang menjawab tidak setuju bahwa mereka bekerja tidak mencium aroma bau-bauan ditempat kerja. Selanjutnya 30% menjawab setuju dan 70% menjawab tidak setuju bahwa mereka dapat berkonsentrasi dengan baik dan nyaman karena jauh dari kebisingan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja yang disebabkan suara bising dari mesin pengolahan kelapa sawit dan bau tidak sedap dari pengolahan kelapa sawit, serta limbah yang cukup menyengat yang terjadi dalam lingkungan kerja perusahaan, sehingga mengganggu konsentrasi karyawan untuk berkerja.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif terhadap perusahaan dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Untuk mendukung tingkat

produktivitas kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif akan sangat besar pengaruhnya terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut (Edy Sutrisno, 2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara lebih lanjut dengan Kepala HRD PT.Socfindo Kebun Matapao didapatkan hasil bahwa jika adanya penambahan gaji maka kinerja akan menjadi lebih optimal. Hal ini diperkuat dengan hasil pra survei yang dibagikan 20 orang karyawan bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao.

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan baik	11	55%	9	45%
2	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	8	40%	12	60%
3	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya	5	25%	15	75 %

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil pra survei pada tabel 1.6 menunjukkan bahwa 55% menjawab setuju dan 45% menjawab tidak setuju bahwa mereka menjalin hubungan sesama rekan kerja

dengan baik. Selanjutnya 40% menjawab setuju dan 60% menjawab tidak setuju bahwa mereka senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan. Kemudian terdapat 25% yang menjawab setuju dan 75% yang menjawab tidak setuju bahwa besaran gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa besarnya gaji yang diterima kurang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan sebagian karyawan memiliki pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuannya. .

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menjembatani kinerja karyawan adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Maka peneliti dalam hal ini tertarik untuk melakukan penelitian "**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Bagian Kantor PT.Socfindo Kebun Matapao)**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang ingin disampaikan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao?

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinerja karyawan pada bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao?
7. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan diatas, maka dijelaskan beberapa tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao?

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis melalui penerapan ilmu dan teori yang penulis peroleh dibangku perkuliahan dan mengaplikasikannya kedalam teori penelitian ini.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan Penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Bagian Kantor PT.Socfindo Kebun Matapao).

3. Bagi PT.Socfindo

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan agenda untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan PT.Socfindo.

4. Bagi STIE Bina Karya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi mahasiswa Manajemen serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan STIE Bina Karya dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi dalam penelitian ini, peneliti mencatumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang menjadi pembahasan dalam peneliti. Adapun hasil dari beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Wulan, C. W., 2020) Sumber : Jurnal Ilmiah Mahasiswa	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha) Variabel Penelitian : X1 : Lingkungan Kerja X2 : Stres Kerja X3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Alat Analisis Analisis Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian 1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	(Nofitasari & Anton, 2021) Sumber : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi	Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kepuasan kerja (Studi Kasus pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)	Alat Analisis Analisis Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		<p>Variabel Penelitian : X1 : Budaya organisasi X2 : Lingkungan kerja X3 : Etos kerja Y : Kepuasan kerja</p>	kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3	(Hendra, 2020) Sumber : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan	Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan Variabel Penelitian : X1 : Budaya organisasi X2 : Pelatihan X3 : Motivasi Y : Kinerja karyawan	Alat Analisis Analisis Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Damayantias, 2020) Sumber : Jurnal Analisis Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Semarang	Pengaruh kompensasi , lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang Variabel Penelitian : X1 : Kompensasi X2 : Lingkungan kerja X3 : Budaya organisasi Y : Kepuasan kerja	Alat Analisis Analisis Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan 3. budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

			kepuasan kerja
5	(Yuliantini & Santoso, 2020) Sumber : Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Travelmart Jakarta Pusat Tine Variabel Penelitian : X1 : Lingkungan kerja X2 : Motivasi kerja X3 : Disiplin kerja Y : Kepuasan kerja karyawan	Alat Analisis Analisis Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
6	(Didit Haryadi et al., 2020) Sumber : Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. BPRS Cilegon Mandiri Variabel Penelitian : X : Budaya organisasi Y : Kinerja karyawan Z : Kepuasan kerja	Alat Analisis Analisis Jalur Hasil Penelitian 1. Budaya organisasi dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

7	(Reina Damayanti, 2021) Sumber : Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Palembang	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Perkebunan Mitra Ogan Palembang Variabel Penelitian : X : Kepuasan kerja Y : Kinerja karyawan	Alat Analisis Analisis Regresi Linier Sederhana Hasil Penelitian 1. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
---	---	--	---

Sumber: Data diolah (2023)

B. Teori Yang Digunakan

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sebuah sumber daya yang di dalamnya terdapat akal perasaan, keterampilan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya serta karya sumber daya manusia merupakan salah satu penunjang dalam sebuah organisasi atau biasa disebut dengan tenaga kerja ataupun karyawan. Sumber daya manusia tidak terlepas dari tenaga personalia. Menurut (Ansory, 2018) sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Berdasarkan definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah memiliki peranan untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten guna meningkatkan secara efektif kepada

organisasi melalui tanggung jawab dalam kegiatan perusahaan dengan tujuan dan individu yang tidak boleh diabaikan suatu perusahaan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ni Wayan Dian Irmayani, 2022) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mengatur, mengarahkan, dan mengontrol seluruh sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar seluruh tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sedangkan (Sutrisno, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni dalam bagaimana cara mengatur (asset) dan peranan sumber daya manusia lainnya yang dimiliki oleh tiap individu secara efisien dan efektif serta dapat merancang sistem

formal dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan seutuhnya.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan menurut (Arif Yusuf Hamali, 2016) sebagai berikut:

1) Perencanaan

adalah memperkirakan keadaan tenaga kerja dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien serta mendukung pencapaian tujuan. Pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin, dan pemutusan hubungan kerja karyawan semua adalah bagian dari program karyawan sesuai dengan rencana.

2) Pengorganisasian

adalah proses pembuatan bagan untuk mengatur pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi. Organisasi hanyalah alat dalam kotak alat. Pencapaian tujuan yang efektif akan dibantu oleh organisasi yang efektif.

3) Pengarahan dan pengadaan

Karyawan diinstruksikan selama pengarahan dan pengadaan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin melaksanakan perintah, dan kepemimpinannya akan mengarahkan pekerja untuk melakukan semua tugas secara efektif. Pengadaan melibatkan penarikan, pemilihan,

menempatkan, mengorientasikan, dan melantik sembilan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Jika pengadaannya bagus maka akan membantu mencapai tujuan.

4) Kontrol

adalah proses mengarahkan untuk mengikuti rencana dan mematuhi peraturan organisasi. Jika pemeliharaan atau peningkatan dilakukan pada ruang penyimpanan. Kehadiran, disiplin, perilaku kooperatif, dan pemeliharaan lingkungan kerja adalah semua aspek kontrol pegawai. Melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan karyawan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral mereka. Pelatihan dan pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hartatik, 2014) dapat dibedakan menjadi empat tujuan yaitu sebagai berikut :

1) Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2) Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk mem-bentuknya mencapai tujuan.

3) Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk memper-tahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4) Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan manajemen, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Prawirosentono & Dewi, 2017) mengemukakan bahwa kinerja barasal dari kata *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masingmasing, dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pendapat lain menurut (Sinambela, 2018) bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja dengan pengukuran hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Berdasarkan definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Enny W, 2019) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik tentang suatu pekerjaan akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

3) Rancangan kerja

Rancangan kerja yang baik akan memudahkan dalam menjalankan pekerjaan secara tepat dan lancar.

4) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang berbeda-beda setiap orangnya.

5) Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri dan dari perusahaan akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan yang baik

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya

7) Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.

8) Budaya organisasi

Kebiasaan yang tertanam dan norma-norma yang berlaku yang dimiliki dan diyakini oleh suatu perusahaan. Budaya organisasi mengatur semua hal yang berlaku dan diterima serta dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan seama rekan kerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaan sedang dalam kondisi tidak baik.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

Kuantitas kerja diukur berdasarkan jumlah yang dapat dihasilkan oleh karyawan dinyatakan dalam istilah jumlah atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2) Kualitas hasil kerja

Kualitas kerja diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan cara seefisien mungkin.

4) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu tersedia untuk aktivitas lain.

5) Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan.

Ada jenis pekerjaan tertentu yang harus selesai oleh lebih dari satu karyawan sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan.

4. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Irham Fahmi, 2018) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualifikasi kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Pendapat lain menurut (Schein, 2016) budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik.

Sedangkan menurut (Sule, 2018) budaya organisasi adalah tidak saja berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi dengan menjalankan kegiatan sehari harinya, tetapi juga sangat memengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi.

Berdasarkan definisi sebelumnya kesimpulan dapat dipahami bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan. Budaya organisasi membantu karyawan untuk bersikap dan bertindak laku secara baik dalam organisasi dan tidak menyimpang dalam melakukan tugas,

tanggung jawab serta dalam berinteraksi antar karyawan atau dengan pimpinan.

b. Unsur-Unsur Budaya Organisasi

Menurut (Tika, 2014) unsur-unsur dalam budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1) Asumsi dasar

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

1) Keyakinan yang dianut

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

2) Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi

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

3) Berbagi nilai (*sharing of value*)

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

c. Indikator budaya organisasi

Menurut (Sulaksono Hari, 2015) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1) Inovasi

Kebiasaan para manajer mendorong karyawan untuk bekerja secara inovatif yang diiringi dengan nilai tambah bagi organisasi dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

2) Berorientasi detail pada tugas

Seperti teliti dalam mengerjakan tugas dan keakuratan hasil kerja. Hal ini dapat menggambarkan sifat ketelitian dan kecermatan karyawan saat menjalankan tanggung jawabnya di dalam organisasi.

3) Berorientasi pada hasil

Tingkat di mana para manajer memusatkan perhatian kepada hasil-hasil. Hasil yang dimaksud merupakan sasaran yang ingin dicapai, oleh sebab itu segala sumber daya diarahkan pada pencapaian hasil.

4) Agresif pada saat menjalankan pekerjaan

Produktivitas yang tinggi dapat diraih apabila performa karyawan pada saat bekerja terpenuhi sesuai standar kelayakan yang diinginkan perusahaan.

5) Stabilitas

Yaitu membahas tentang dimana aktivitas menekankan kepada menjaga memperhatikan keadaan sekarang yang tetap seperti keadaan sebelumnya, sebagai lawan dari perkembangan.

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2017) lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Pendapat lain menurut (Kasmir, 2019) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa suatu lingkungan dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Untuk dapat menyelesaikan tugas secara optimal maka keberadaan sarana prasarana perlengkapan kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan manusia.

b. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Suwardi & Daryanto, 2018) mengungkapkan secara umum bahwa lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua jenis yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh sarana dan prasarana yang terdapat di sekitar karyawan saat melakukan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut.

2) Lingkungan non fisik

Lingkungan non fisik adalah pembinaan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan, karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan bawahannya.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2015) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya

adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan tugas pengamanan.

6. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Handoko, 2020) kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan.

Pendapat lain menurut (Edy Sutrisno, 2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja,

kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi.

Sedangkan menurut (Wijaya, 2018) bahwa kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2020) adalah sebagai berikut :

1) Faktor Ekstrinsik

Adalah faktor diluar pekerjaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti gaji yang didapatkan, kondisi lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, serta kesempatan mendapatkan promosi.

2) faktor Instrinsik

Adalah faktor dari dalam diri karyawan yang dimiliki dan dibawa sejak awal mereka mulai bekerja, seperti usia, jenis kelamin, kepribadian, tingkat stres kerja, serta lama bekerja pada perusahaan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2016) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan itu sendiri

Seberapa baik pegawai menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat dalam diri seorang karyawan.

2) Rekan kerja

Hubungan pegawai dengan rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan dorongan sehubungan dengan pekerjaan mereka.

3) Gaji

Imbalan financial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dianggap pantas.

4) Kesempatan promosi

Kesempatan promosi untuk meningkatkan posisi jabatan yang lebih tinggi.

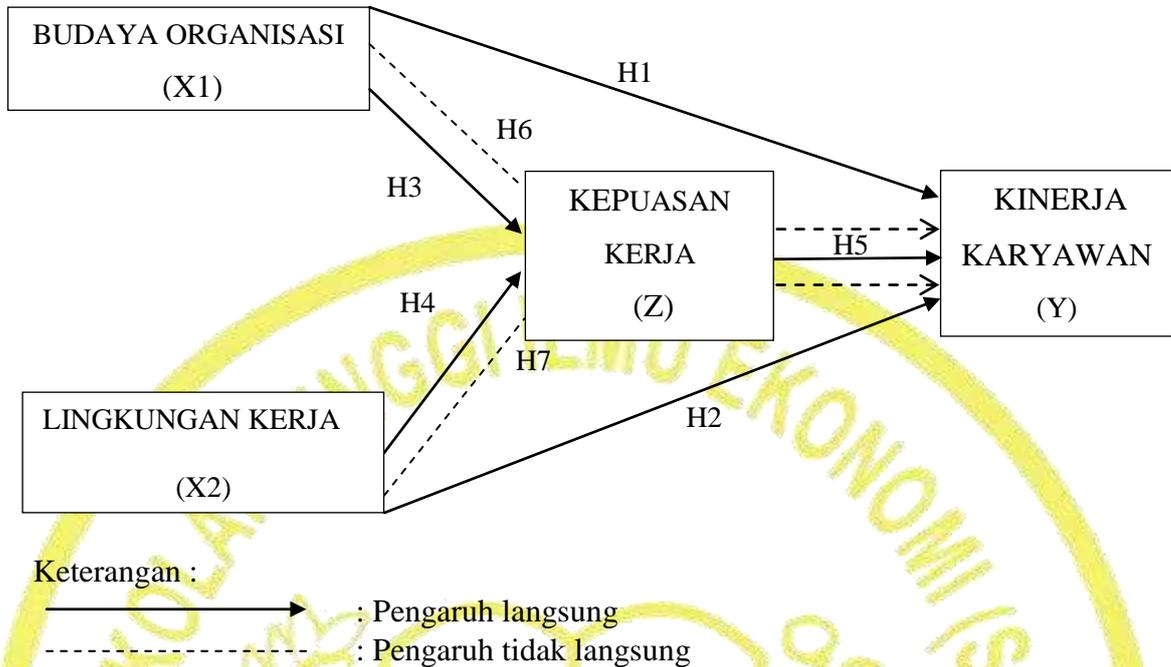
5) Pengawasan

Pengawasan seperti apakah yang didapatkan oleh pegawai dalam perusahaan.

C. Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2019) kerangka konseptual adalah model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

1. Hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Menurut (Irham Fahmi, 2018) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualifikasi kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Disamping itu budaya organisasi mampu menjadi robot penggerak hati dan pikiran karyawan untuk bertindak lebih baik lagi, organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh (Josafat Eleazer Surya, 2018) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadhani, 2020).

2. Hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Menurut (Nitisemito, 2017) lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Disamping itu lingkungan kerja merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Apabila lingkungan kerja baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Irvan Nurvab, 2018) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arie Puspita Wardhani, 2016).

3. Hubungan variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja

Menurut (Schein, 2016) budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik. Disamping itu apabila budaya organisasi baik maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi Purnama Sari, 2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Subanar, 2016).

4. Hubungan variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dengan segala sesuatu atau keadaan di sekitar yang diberikan kepada karyawan pada

dasarnya bertujuan untuk memberikan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Disamping itu bahwa lingkungan kerja yang aman, baik, dan nyaman secara fisik maupun nonfisik sangat diinginkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimum, begitu juga sebaliknya jika lingkungan sekitar kurang nyaman, maka karyawan tidak akan merasa puas dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurlaela & Trianasari, 2021) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anas, 2013).

5. Hubungan variabel kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan

Menurut (Edy Sutrisno, 2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi. Disamping itu kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Natalia Paparang, 2021) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arifianto, 2018).

6. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Menurut (Sule, 2018) budaya organisasi adalah tidak saja berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi dengan menjalankan kegiatan sehari harinya, tetapi juga sangat memengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi. Disamping itu memanfaatkan budaya organisasi sebagai cara untuk meningkatkan kinerja tidak hanya mengetahui isi dari budaya organisasi itu sendiri tetapi juga harus dapat mengelola budaya yang berkembang dalam pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi yang baik akan memberikan kenyamanan kepada para karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dalam bekerja juga akan meningkat. Semakin tinggi tingkat kepuasan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Nailin Nikmatul Maulidiyah, 2020) menunjukkan hasil bahwa yang sama bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja.

7. Hubungan Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk bekerja karena segala sesuatu yang ada pada lingkungan tersebut mendukung untuk meningkatkan efisien dan efektif penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kesenangan dan kenyamanan dalam bekerja yang berdampak ada peningkatan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Ende & Firdaus, 2021)

menunjukkan hasil yang sama bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

D. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Sifat Penelitian

Dilihat dari segi sifatnya, penelitian ini adalah penelitian Pengembangan artinya penelitian ini yang menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal yang terkait melukiskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu dalam bidang tertentu. Dalam penelitian ini penulis mengambil jurnal (Didit Haryadi at el., 2020) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" untuk dikembangkan dengan menambahkan satu variabel yaitu Lingkungan kerja dengan peneliti melakukan perubahan objek.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Socfindo Kebun Matapao Kecamatan Teluk Mengkudu, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara.

2. Periode Penelitian

Periode yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak dikeluarkannya izin penelitian mulai dari bulan Februari s/d Juli 2023.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kantor yang PT.Socfindo Kebun Matapao yang berjumlah 34 orang.

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel dapat dikatakan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kantor PT.Socfindo Kebun Matapao yang berjumlah 34 orang.

3. Teknik Sampling

Menurut (Sugiyono, 2019) Teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik *non-probability sampling*. (Sugiyono, 2019) mengatakan *non-probability*

sampling adalah teknik *sampling* yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pada penelitian ini teknik *non-probability sampling* yang dipilih adalah teknik *sampling* total (sensus). Menurut (Sugiyono, 2019) *sampling* total (sensus) adalah teknik pengambilan sampel dengan semua populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 responden.

E. Sumber Data

Sumber data merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dan hasil penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2019) data primer adalah data yang bersumber secara langsung dari objek penelitian. Sumber data primer pada penelitian ini adalah hasil wawancara dengan karyawan dan hasil kuesioner yang dibagikan.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2019) data sekunder adalah data penelitian yang tidak bersumber langsung dari objek penelitian. Data sekunder penelitian ini adalah data penilaian kinerja pada PT.Socfindo Kebun Matapao dari tahun 2021-2022.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti pada penelitian ini dilakukan dengan wawancara atau kuesioner (angket).

1. Wawancara

Wawancara memiliki arti sebagai komunikasi 2 arah antara pewawancara dengan subjek yang diwawancarai dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan. Menurut (Sugiyono, 2019) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

2. Kuesioner (angket)

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019). Kuesioner pada penelitian ini bersifat tertutup yang memiliki pengertian bahwa kuesioner ini tidak memberikan kebebasan pada para responden untuk mengisi sendiri jawaban dari kuesioner tersebut karena didalam kuesioner telah tersedia alternatif-alternatif jawaban, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban yang paling sesuai dengan apa yang dirasakan responden. Kuesioner ini menggunakan skala pengukuran likert. Instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata.

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2019)

3. Studi Pustaka

Menurut (Sujarweni, 2015) pustaka dilakukan dengan mempelajari dan mengambil data literatur terkait dan sumber-sumber lain yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai penelitian.

G. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Untuk menghindari kesalahpahaman mengenai variabel maka berikut akan diuraikan pengertian dari jenis-jenis variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini :

1. Variabel Dependen

Variabel dependen atau sering disebut variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja.

2. Variabel Independen

Variabel independen atau sering disebut variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini terdiri atas 2 yaitu : budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2)

3. Variabel Intervening

Variabel intervening merupakan variabel penyela atau variabel antara yang terletak di antara variabel bebas dan terikat, sehingga variabel bebas tidak dapat langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Variabel intervening (Z) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Tabel 3.2
Definisi Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja dengan pengukuran hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal (Sinambela, 2018)	1) Kuantitas hasil kerja 2) Kualitas hasil kerja 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4) Ketepatan Waktu 5) Kemampuan kerjasama (Afandi, 2018)	Likert
2	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk	1) Inovasi 2) Berorientasi detail pada tugas 3) Berorientasi pada hasil 4) Agresif pada saat	Likert

		meningkatkan kualifikasi kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Irham Fahmi, 2018)	menjalankan pekerjaan 5) Stabilitas (Sulaksono Hari, 2015)	
3	Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2017)	1) penerangan/cahaya ditempat kerja 2) sirkus udara ditempat kerja 3) kebisingan ditempat kerja 4) Bau tidak sedap ditempat kerja 5) Keamanan ditempat kerja (Sedarmayanti, 2015)	Likert
4	Kepuasan kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi (Edy Sutrisno, 2019)	1) Pekerjaan itu sendiri 2) Rekan Kerja 3) Gaji 4) Kesempatan Promosi 5) Pengawasan (Robbins & Judge 2016)	Likert

Sumber: Data diolah (2023)

H. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2019) teknis analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel

dari seluruh responden serta menyajikan data tiap variabel yang diteliti melakukan perhitungan untuk menjawab perumusan masalah, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis. Dengan analisis data dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Dalam proses menghitung peneliti menggunakan bantuan program SPSS. SPSS adalah program atau software yang digunakan untuk olah data statistik.

Tahapan pengujian yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Data dikatakan valid apabila menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner, suatu alat ukur dikatakan valid jika dia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan cara mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria pengukuran sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel atau $- r$ hitung $<$ $- r$ tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel atau $- r$ hitung $>$ $- r$ tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari

waktu ke waktu. Suatu data dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Sugiyono, 2019).

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Terdapat dua metode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas suatu data yaitu metode grafik yang menggunakan normal probability plot dan metode statistik menggunakan Kolmogorov Smirnov Test. Dasar pengukuran uji normalitas :

- 1) Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Dasar pengukuran uji multikolinearitas :

- 1) Jika $VIF < 10$, angka tolerance $> 0,1$ maka model tersebut bebas multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF > 10$, angka tolerance $< 0,1$ maka model tersebut tidak bebas dari multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) dalam uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang terjadi heteroskedastisitas atau model regresi yang tidak terjadi homoskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode glejser, dengan dasar pengukuran apabila nilai dari hasil pengukuran suatu variabel di atas 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Ghozali, 2018) analisis regresi linear berganda memiliki tujuan untuk mencari tau kemana arah variabel bebas dan seberapa besar dampaknya terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda biasanya dituliskan dalam bentuk persamaan, berikut adalah persamaan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini.

Persamaan I :

$$Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Persamaan II :

$$Y = b_0 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + e_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Budaya Organisasi

X_2 = Lingkungan Kerja
 Z = Kepuasan Kerja
 b_0 = Konstanta
 $b_{1,5}$ = Koefisien regresi
 e_1 = *Error* persamaan I
 e_2 = *Error* persamaan II

4. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Ghozali (2018) uji koefisien determinan digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi linear. Uji koefisien determinan bertujuan untuk menguji dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) kepada variabel terikat (Y). Menurut (Sugiyono, 2019) besarnya nilai koefisien determinasi atau R square berkisar antara 0-1, semakin kecil nilai koefisien determinan semakin kecil pengaruh (X) terhadap (Y). Sebaliknya, jika nilai koefisien determinan semakin besar dan mendekati angka 1 maka pengaruh (X) terhadap (Y) akan semakin besar.

I. Uji Hipotesis

Setelah diperoleh persamaan regresi, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapat signifikan.

1. Uji t (Parsial)

Menurut (Ghozali, 2018) Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan untuk menguji H_0 = tidak berpengaruh secara signifikan, H_1 = berpengaruh secara signifikan. Penelitian ini menggunakan standar nilai signifikan 5% atau 0,5 dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a) Jika nilai t -hitung $<$ dari t -tabel atau $-t$ -hitung $>$ dari $-t$ -tabel atau $\text{Sig.} > 0,05$, maka hipotesis ditolak.
- b) Jika nilai t -hitung \geq dari t -tabel atau $-t$ -hitung \leq dari $-t$ -tabel atau $\text{Sig.} < 0,05$, maka hipotesis diterima.

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan sebuah model perluasan dari analisis regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya menurut (Ghozali, 2018). Analisis jalur tidak hanya menguji pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat tetapi juga menjelaskan mengenai ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variabel terikat. Adapun persamaan yang dapat digunakan untuk menerangkan hubungan analisis jalur pada penelitian ini adalah :

Persamaan I :

$$Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Keterangan :

- Z = Kepuasan kerja
 X_1 = Budaya Organisasi
 X_2 = Lingkungan Kerja
 b_0 = Konstanta
 b_{1-2} = Koefisien regresi

Persamaan II :

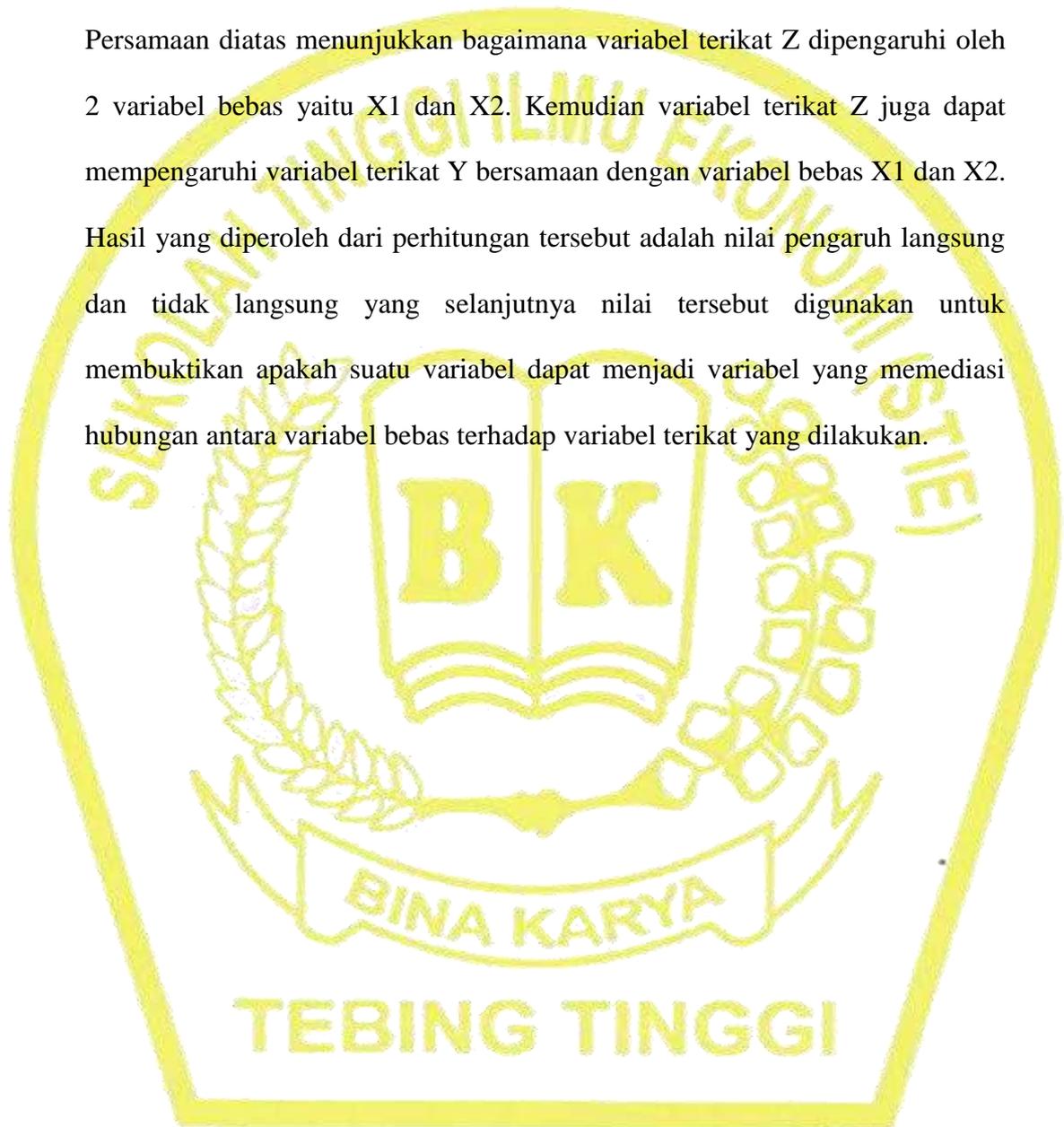
$$Y = b_0 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + e_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Budaya Organisasi
 X_2 = Lingkungan Kerja
 Z = Kepuasan Kerja
 b_0 = Konstanta
 b_{3-5} = Koefisien regresi

Persamaan diatas menunjukkan bagaimana variabel terikat Z dipengaruhi oleh 2 variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 . Kemudian variabel terikat Z juga dapat mempengaruhi variabel terikat Y bersamaan dengan variabel bebas X_1 dan X_2 . Hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut adalah nilai pengaruh langsung dan tidak langsung yang selanjutnya nilai tersebut digunakan untuk membuktikan apakah suatu variabel dapat menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Anas. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 034(1), 1–11.
- Ansory. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Arifianto. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt Dom Pizza Indonesia Area Tangerang Raya. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 97. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p97-104>
- Arifin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 17(2), 186–193.
- Damayantias, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1).
- Dewi Purnama Sari. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*. 3(3), 2721-6810.
- Didit Haryadi at el. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT.BPRS Cilegon. *Gemilang : Jurnal Manajemen Dan Startegi Bisnis*, 1(1), 15–21.
- Edy Sutrisno. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ende, E., & Firdaus, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 56–69. <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.197>.
- Enny, W., M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS. Yogyakarta.
- Handoko. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hari Sulaksono. (2015). Budaya Organisasi Dan Kinerja. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hartatik. (2014). Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Laksana, Yogyakarta.
- Hasibuan. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>.
- Irham Fahmi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi. Alfabeta, Jakarta.
- Josafat Eleazar Surya. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen 10(3), 759–768.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Eresco, Jakarta.
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. Jurnal Manajemen Bisnis, 17(2), 273. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2383>.
- Natalia Paparang (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. Productivity, 2(2), 119–123.
- Nitisemito. (2017). Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ni Wayan Dian Irmayani. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. (1st Ed.). November 2021.

- Nofitasari, T., & Anton, P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 709–726.
- Nurhab, M. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Analisis Regresi Berganda. *Jurnal Global*, 02(02), 43–56.
- Nurlaela, A., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. *Bisma:Jurnal Manajemen*, 7(1), 62. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.29308>.
- Prawirosentono, Dewi. (2017). *Kinerja dan Motivasi Karyawan, Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi ketiga, cetakan kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Reina Damayanti. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Mitra Ogan Palembang. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Palembang*, 12, 69–79.
- Robbins, SP. dan Judge, TA. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Schein. (2016). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Sedarmayanti. (2015). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : suatu tinjauan dari aspek ekonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Bandung:CV.Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Cet.3.Bumi Aksara. Jakarta.
- Subanar. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. CV. Abankirenk Edition. USA: Pearson Printice Hall.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif,*

kombinasi, dan R&D. In Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Sujarweni. (2015). Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi. Pustakabarupress.

Sule. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: PT Refika Aditama.

Sutrisno. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. 10th edn. Prenada Media Group.

Suwardi, Daryanto. (2018). Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup. Yogyakarta: Gava Media.

Tika. (2014). Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 853. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217>.

Wardhani, A. P. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1-12.

Wulan, C. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor Regional Pt. Bima Palma Nugraha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(1).

Wijaya. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa. *CV.Bukit Sanomas. Agora*, 6(2), 287-109.

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1-13.

Cahyadi, L. and Cahyadi, W. (2023) 'The influence of transactional leadership style and transformational on organizational commitment with compensation as a moderating variable', *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(2), p. 845. doi:10.29210/020231736.

Cahyadi, W., Aswita, D. and Ningsih, T.Z. (2022) 'Analysis of The Development of Non-Cognitive Assessment Instrument to Support Online History Learning in Jambi City High School', *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(3), pp. 3265-3274. doi:10.35445/alishlah.v14i3.2044.

Candrasa, L. and Cen, C.C. (2022) 'The Effect Of Teacher Teaching, Learning Methods And Students Perceptions On The Student's Learning Achievement In Medan City', JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 8(4), pp. 449–456. doi:10.29210/020221737.

Sinaga, E.M. (2022) 'The Influence Of Price On Purchase Decision With Quality Of Service As Intervening Variable (Case Study On Customer Outlet Distributor Of XL AXIATA Products PT. Akses Lintas Nusantara Kota Tebing Tinggi)', JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 8(4), pp. 125–133. doi:10.29210/020221734.

