

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. TIMMI BERSAUDARA PALEMBANG

Akilah, SE., MM
Dosen Tetap FE Univ. PGRI Palembang

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Timmi Bersaudara berjumlah 70 orang dan sekaligus sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 22.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara. 2) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara. 3) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara.

Kata kunci : *Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dari segi budaya organisasi yang terbentuk di CV. Timmi Bersaudara dalam penerapan budaya organisasi belum menjiwai seluruh insan karyawan yang ada dan belum memberikan karakter khas di CV. Timmi Bersaudara. Budaya organisasi yang terbentuk adalah budaya organisasi melalui *top-down approach*. Pendekatan *top-down approach* menunjukkan bahwa pimpinan mengharuskan setiap karyawan berperilaku dengan pola tertentu, sesuai dengan norma dan nilai-nilai organisasi. Misalnya setiap karyawan wajib mematuhi dan menghormati atasannya, berdisiplin dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan kode etik organisasi. Namun demikian hal tersebut tidak direspon

dengan positif oleh sebagian karyawan yang ada di CV. Timmi Bersaudara sebagian karyawan yang berperilaku tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya, sulit bekerja sama dengan rekan kerjanya dan kurangnya rasa saling menghormati sesama rekan kerja.

menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya pada organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi dapat difungsikan sebagai tuntunan yang mengikat para anggotanya karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi, maka individu-individu yang ada di dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan membantu dalam menghasilkan individu-individu yang cakap dan mempunyai integritas yang tinggi, yang nantinya selain menghasilkan SDM yang berkualitas juga akan menjadi suksesnya suatu organisasi.

Dari hasil pra riset yang dilakukan peneliti, tingkat ketidakpuasan kerja yang terjadi di CV. Timmi Bersaudara dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan yang diduga terjadi karena rutinitas pekerjaan mereka sendiri. Selain itu, kepuasan kerja

tersebut karena masih ada

Untuk mendukung perubahan itu diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis

juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja sedangkan budaya organisasi menunjukkan cara karyawan bekerja dan berperilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan itu bekerja maka budaya organisasi lebih mengarah kepada sistem dan nilai yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada di CV. Timmi Bersaudara dengan judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada di CV. Timmi Bersaudara"

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada di CV. Timmi Bersaudara?
- b. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada di CV. Timmi Bersaudara?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada di CV. Timmi Bersaudara?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui:

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi mengatur penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan Nitisemito dalam Khoiriyah (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu

- a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada di CV. Timmi Bersaudara.
- b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada di CV. Timmi Bersaudara.
- c. Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada di CV. Timmi Bersaudara.

LANDASAN TEORI

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya

yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam Wulandari (2011:21), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Senada dengan Nitisemito, Robbins dalam Vemmylia (2009:40) mendefinisikan

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan Rivai dalam Vemmylia (2009:40) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulandari, 2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

a) Pewarnaan

- b) Penerangan
- c) Udara
- d) Suara bising
- e) Ruang gerak
- f) Keamanan
- g) Kebersihan

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Struktur kerja
- b) Tanggung jawab kerja
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin
- d) Kerja sama antar kelompok
- e) Kelancaran komunikasi

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini: 2013:103):

a. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi

keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Davis dalam Lako (2010: 29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2008: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang

dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Dengan demikian dari beberapa defenisi para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

b. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Tampubolon, (2008 : 65), menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 yaitu :

1) Inovatif memperhitungkan risiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan oragnisasi secara keseluruhan. Perilaku karyawan yang demikian dibentuk apabila berdasarkan kesepakatan bersama sehingga secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi

karyawan untuk melakukan tindakan mencegah terjadi kerugian secara konsisten. Kerugian ini lebih pada waktu, dari rasa sensitifnya karyawan dapat mengantisipasi risiko yang mengakibatkan kerugian lain, seperti merusak nama baik perusahaan yang kemungkinan larinya konsumen ke produk lain.

- 2) Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ke telitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sikap yang demikian akan menggambarkan tingkat kualitas pekerjaan yang sangat tinggi. Apabila semua karyawan memberikan perhatian secara detail terhadap semua permasalahan yang ada dalam pekerjaan, maka tingkat penyelesaian masalah dapat digambarkan menjadi suatu pekerjaan yang berkualitas tinggi dengan demikian kepuasan konsumen akan terpenuhi.
- 3) Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan

staf. Melalui supervisi dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya, dimana tujuan dan hasil yang hendak dicapai. Apabila persepsi bawahan dapat dibentuk dan menjadi satu kesatuan didalam melakukan tugas untuk mencapai hasil. Dengan demikian semua karyawan berorientasi pada pencapaian tujuan/hasil.

- 4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan kekompakan tim kerja (team work), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik. Kerjasama tim yang dimaksud adalah setiap karyawan bekerjasama dalam persepsi dan sikap yang sama didalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung, sesama karyawan akan selalu memeehatikan permasalahan yang dihadapi masing-masing. Dengan demikian karyawan selalu berorientasi kepada sesama agar dapat tercapai target tim dan organisasi
- 5) Agresif dalam bekerja, produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain:

kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi. Apabila kualifikasi ini telah dipenuhi, maka masih dibutuhkan ketahanan fisik dan keagresifan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, performa yang baik dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima. Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinu apabila karyawan tidak dalam kondisi kesehatan yang prima. Kesehatan yang prima akan membentuk stamina yang prima, dengan stamina yang prima akan terbentuk ketahanan fisik yang akurat (*endurance*) dan stabil, serta dengan *endurance* yang prima, maka karyawan akan dapat mengendalikan (*drive*) semua pekerjaan dengan baik. Dengan tingkat pengendalian yang prima, menggambarkan performa karyawan tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertahankan.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2008: 193) menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Seorang manajer juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan, juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan.

Menurut As'ad (2009: 102) kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan organisasi. Bagi individu yang diteliti adalah tentang sebab dan sumber kepuasan kerja serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja organisasi, sedangkan bagi organisasi, penelitian dilakukan untuk kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya dan peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan dalam suatu perusahaan tentunya penting untuk diperhatikan oleh jajaran manajemen karena kepuasan kerja

karyawan akan menentukan tingkat semangat kerja dari para karyawan itu sendiri. Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi tentunya akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya dibandingkan dengan karyawan yang tingkat kepuasannya lebih rendah.

Mendurut Hasibuan (2009 : 202). kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Robbins dalam Wulandari (2011:43) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Senada dengan Robbins, Porter dalam Pradikta (2011:21) mendefinisikan kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang menyenangkan dan mencintai

pekerjaan serta harapan seseorang akan penghargaan yang diterimanya dari pekerjaan yang dilakukannya.

b. Faktor - Faktor Kepuasan Kerja

Griffin dan Moorhead dalam Bangor (2014 : 50) berpendapat bahwa ada lima faktor utama yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja yaitu :

- 1) Gaji
- 2) Kesempatan untuk promosi
- 3) Jenis pekerjaan
- 4) Kebijakan dan prosedur dan
- 5) Kondisi kerja

Faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja menurut Robbins dalam Bangor (2014: 50) yaitu :

- 1) Kerja yang secara mental menantang
Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- 2) Ganjaran yang pantas
Para karyawan cenderung menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka

- 3) Kondisi kerja yang mendukung Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Kenyamanan menjadi kunci utama dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di mana mereka bekerja.
- 4) Rekan sekerja yang mendukung Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.

4. Hasil Penelitian Terdahulu

a. Riska Pratiwi (2012)

Penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar”. Menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar.

b. Parimita, Widya., Prayuda, Wendi Hadi dan Handaru, Agung Wahyu. (2013)

ini diilustrasikan kedalam bagan berikut ini :

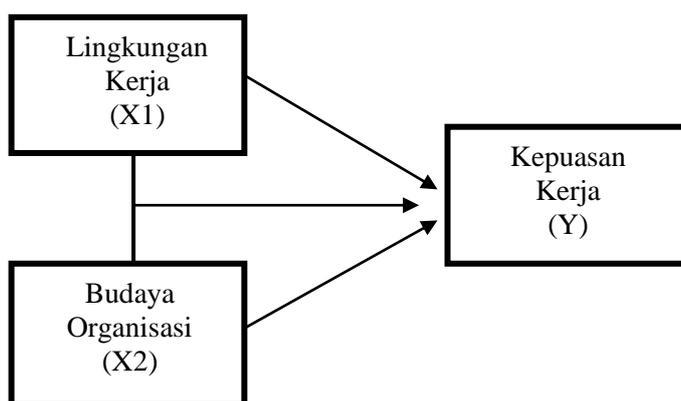
Penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi”. Menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara bersama-sama ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi.

c. Gunawan (2014)

Penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Maton Land Pekanbaru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti. Secara ringkas kerangka pemikiran yang mendasari penelitian



Gambar 1. Kerangka berpikir

6. Hipotesis Penelitian

Dari teori dan kerangka berfikir penelitian yang dikemukakan di atas, maka diambil dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

- a. Diduga ada Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara.
- b. Diduga ada Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara.
- c. Diduga ada Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara.

PROSEDUR PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010 : 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi adalah semua obyek atau subyek yang diteliti dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada CV. Timmi Bersaudara berjumlah 31 orang.

Sedangkan menurut Arikunto (2010: 174) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Selanjutnya Arikunto menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25 % atau lebih, tergantung kemampuan peneliti. Dari pendapat di atas penulis mengambil keseluruhan dari populasi untuk dijadikan sampel yaitu berjumlah 31 orang.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Kuisisioner

Kuisisioner adalah sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendasarkan dari laporan tentang diri sendiri atau pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi subjek atau informasi yang diteliti.

b. Dokumentasi

Dokumentasi ialah data yang berupa dokumen atau catatan tertulis, data yang diperoleh dari dokumentasi merupakan data untuk melengkapi hasil dari wawancara yang telah dilaksanakan/hasil wawancara dapat dipenuhi oleh data tersebut.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang penulis ambil yaitu data primer artinya data yang langsung diperoleh dari objek penelitian. Disamping data primer penulis juga menggunakan data sekunder yaitu data yang diambil dari literatur maupun data yang diambil dari dokumentasi dan arsip.

4. Teknik Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur keshahihan, ketepatan, kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut dapat mengukur atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan apa yang hendak diukur.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010: 97) reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji Reliabilitas yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach's Alpha*.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolinearitas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011 : 75).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain bersifat tetap (Ghozali, 2011: 78).

6. Teknik Analisis Data

a. Analisis regresi berganda

Metode analisis regresi berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan satu variabel dependen dengan dua variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari dua variabel, yaitu lingkungan kerja (X_1)

dan budaya organisasi (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y). Model tersebut digunakan untuk mendapatkan model regresi yang fit serta meminimumkan gejala heteroskedastisitas yang biasanya terjadi pada data *cross section*. Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

b. Analisis Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan Koefisien Determinasi yaitu digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi serta untuk mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel X , yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2). Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel *dependen* dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel *independent*.

bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat.

7. Uji Hipotesis Statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

a. Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel

b. Uji F (Uji bersama-sama)

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Pengujian Instrumen

1) Uji Validitas

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Uji Validasi

Variabel	Butir	Skor Total			
		r_{hitung}	r_{tabel}	N	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,434	0,355	31	Valid
	2	0,814	0,355	31	Valid
	3	0,468	0,355	31	Valid
	4	0,692	0,355	31	Valid
	5	0,614	0,355	31	Valid
	6	0,800	0,355	31	Valid
	7	0,596	0,355	31	Valid
	8	0,650	0,355	31	Valid
	9	0,813	0,355	31	Valid
	10	0,219	0,355	31	Tidak Valid
Budaya Organisasi (X2)	1	0,501	0,355	31	Valid
	2	0,582	0,355	31	Valid
	3	0,554	0,355	31	Valid
	4	0,682	0,355	31	Valid
	5	0,665	0,355	31	Valid
	6	0,709	0,355	31	Valid
	7	0,636	0,355	31	Valid
	8	0,621	0,355	31	Valid
	9	0,688	0,355	31	Valid
	10	0,642	0,355	31	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,102	0,355	31	Tidak Valid
	2	0,695	0,355	31	Valid
	3	0,863	0,355	31	Valid
	4	0,664	0,355	31	Valid
	5	0,754	0,355	31	Valid
	6	0,735	0,355	31	Valid
	7	0,881	0,355	31	Valid

	8	0,844	0,355	31	Valid
	9	0,824	0,355	31	Valid
	10	0,215	0,355	31	Tidak Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari hasil perhitungan untuk ketiga variabel dari 10 butir pertanyaan diperoleh nilai r_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja semuanya valid kecuali butir 10 tidak valid karena r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} . Untuk variabel budaya organisasi (X_2) semuanya valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja (Y) semuanya valid kecuali butir 1 dan 10 tidak valid karena r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} . Dengan demikian untuk penelitian selanjutnya variabel lingkungan kerja

menggunakan 9 butir pertanyaan, budaya organisasi menggunakan 10 butir pertanyaan dan kepuasan kerja menggunakan 8 butir pertanyaan.

2) Uji Reliabilitas

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%. Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Dari hasil perhitungan dengan SPSS for windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,829	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X_2)	0,826	Reliabel
3	Kepuasan kerja (Y)	0,922	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dilihat dari hasil pengujian data reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 22.00, maka dapat disimpulkan untuk variabel lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kepuasan kerja pegawai (Y) memiliki Nilai *Cronbach's Alpha* \geq Nilai Alpha pada taraf nyata $\alpha = 5\%$. Dengan

demikian dapat disimpulkan semua item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam analisis selanjutnya.

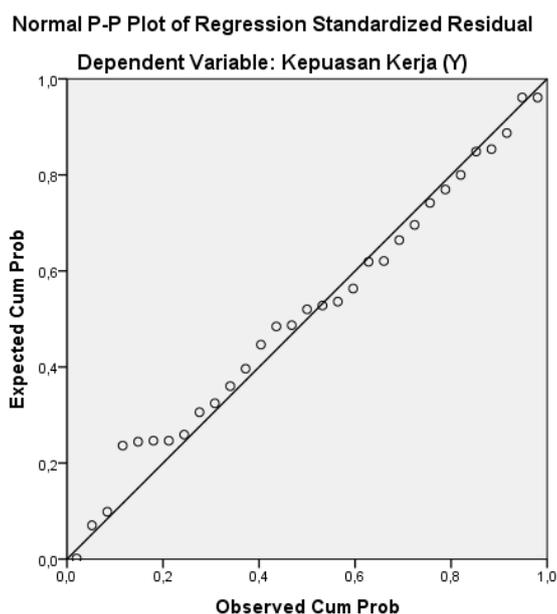
b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi

normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode grafik dan statistik. Metode grafik yang handal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat *normal probability plot*. *Normal probability plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif

data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (*hypothetical distribution*). Berdasarkan hasil komputasi dengan bantuan aplikasi SPSS, maka dihasilkan grafik *normal probability plot* sebagai berikut:



Gambar 2. *Normal probability plot*

Berdasarkan gambar di atas, nampak bahwa sebaran (pencaran) data berada di sekitar garis diagonal dan tidak ada yang terpecah jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya permasalahan multikolinearitas dalam model regresi maka dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

dan *tolerance*. Nilai *tolerance* menunjukkan variasi variable independen dijelaskan oleh variabel independen lainnya dalam model regresi dengan mengabaikan variabel dependen. Sedangkan nilai VIF merupakan kebalikan dari nilai *tolerance*. Jadi semakin tinggi korelasi antar variabel independen maka semakin rendah nilai *tolerance* (mendekati 0) dan semakin tinggi nilai VIF. Pedoman umum (*rule of thumb*)

untuk batasan nilai VIF dan *tolerance* agar model regresi terbebas dari persoalan multikolinearitas adalah

dibawah 10 untuk VIF dan diatas 10 % untuk *tolerance* (Ghozali, 2011 : 107).

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,694	1,440
Budaya Organisasi (X ₂)	0,694	1,440

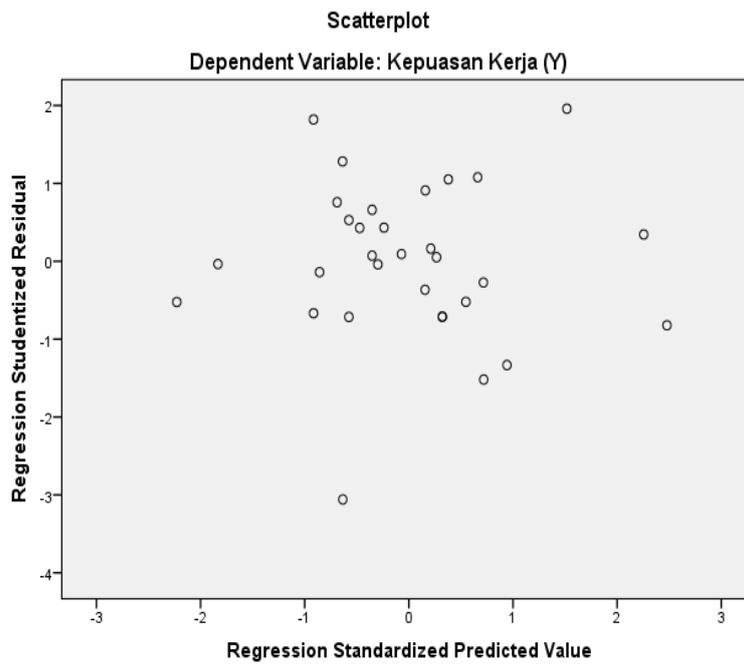
Sumber : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan indikator nilai VIF dan *tolerance* yang dapat dilihat pada tabel di atas, dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari persoalan atau problem multikolinearitas, karena nilai VIF dan *tolerance* masing-masing dibawah dan diatas *cut off value* yang ditetapkan.

3) Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik, yaitu dengan menghubungkan nilai variabel dependen yang diprediksi (*predicted*) dengan residualnya (Y prediksi - Y

sesungguhnya) dimana sumbu X adalah nilai variabel dependen yang diprediksi dan sumbu Y adalah residualnya. Apabila noktah (titik) dalam grafik membentuk pola menyebar lalu menyempit atau sebaliknya di sekitar garis diagonal (*funnel shape*) maka bisa dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar dengan tidak membentuk pola tertentu di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y (*clouds shape*) maka dikatakan terjadi homoskedastisitas (Ghozali, 2011 : 109).



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar di atas, nampak bahwa noktah-noktah terpencair dengan tidak membentuk pola seperti cerobong asap di sekitar garis diagonal (menyebar lalu menyempit atau sebaliknya), di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dinyatakan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini terjadi homoskedastisitas dari pada heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mencari nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat dalam penelitian adalah variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,349	,406		-,861	,396
	Lingkungan Kerja (X1)	,629	,105	,594	5,980	,000
	Budaya Organisasi (X2)	,465	,110	,421	4,239	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Hasil perhitnugan pada tabel 3 (*coefficients*) diperoleh nilai persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = -0,349 + 0,629 X_1 + 0,465 X_2$

Maka dapat diketahui :

- 1) Nilai konstanta sebesar -0,349 berarti setiap perubahan atau pengurangan satu satuan skor lingkungan kerja dan budaya organisasi akan merubah atau mengurangi skor kepuasan kerja sebesar 0,349.
- 2) Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,629 berarti jika lingkungan kerja naik sebesar satu satuan skor maka

kepuasan kerja juga naik sebesar 0,629 dengan ketentuan X_2 konstan.

- 3) Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,465 berarti jika budaya organisasi naik sebesar satu satuan skor maka kepuasan kerja juga naik sebesar 0,465 dengan ketentuan X_1 konstan.

d. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besar tingkat signifikan hubungan antara variabel bebas secara simultan/bersama-sama dengan variabel terikat. Besarnya hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4
Nilai Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,899 ^a	0,808	0,794	0,20745

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari hasil pengujian diatas diperoleh nilai R sebesar 0,899 berarti

pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan

kerja (Y) sangat kuat. Maksudnya jika ada peningkatan lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) maka diikuti juga dengan peningkatan kepuasan kerja (Y).

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 bertujuan untuk menunjukkan presentase tingkat kebenaran prediksi dari pengujian regresi yang dilakukan, semakin besar R^2 maka semakin besar variasi dari variabel dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari 2 digunakan *adjusted R square*.

Dari tabel 4 di atas untuk koefisien determinasi R^2 diperoleh nilai sebesar 0,794, hal ini berarti lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memberikan sumbangan sebesar 79,4%

terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada CV. Timmi Bersaudara sedangkan sisanya 20,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

f. Pengujian hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil Analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,349	,406		-,861	,396
	Lingkungan Kerja (X1)	,629	,105	,594	5,980	,000
	Budaya Organisasi (X2)	,465	,110	,421	4,239	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data primer yang diolah 2016

a) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (5,980) > nilai t_{tabel} (2,048), maka keputusannya adalah menerima

Ha dan Ho ditolak. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara.

b) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel budaya organisasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (4,239) > nilai t_{tabel} (2,048), maka keputusannya adalah menerima Ha dan Ho ditolak. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara.

2) Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada CV. Timmi Bersaudara digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,068	2	2,534	58,888	,000 ^b
	Residual	1,205	28	,043		
	Total	6,273	30			

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 58,888. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau alpha 5% maka diperoleh nilai F_{tabel} 3,340. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (58,88) >

F_{tabel} (3,340). maka keputusannya adalah menerima Ha dan Ho ditolak. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara.

2. Pembahasan

a. Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Widya Parimita, Wendi Hadi Prayuda dan Agung Wahyu Handaru (2013) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi, hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai CV. Timmi Bersaudara.

Lingkungan kerja di sekitar karyawan sangat perlu diperhatikan oleh lembaga, sebab merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Dengan memperhatikan kondisi fisik dari lingkungan kerja karyawan berarti mengurangi rasa jenuh dalam bekerja sehingga dapat melakukan tugasnya secara maksimal dan akhirnya karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Didalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Disamping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relative modern. Dengan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2014) dengan judul

pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Maton Land Pekanbaru, hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

c. Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara.

Kesuksesan organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana salah satunya adalah faktor budaya organisasi yang berfungsi sebagai kekuatan, penggerak dalam pencapaian tujuan, dan pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya. Apabila sebuah organisasi memiliki anggota atau pegawai yang masih aktif, maka dapat diindikasikan sebagai bukti bahwa organisasi tersebut telah mampu dan sukses dalam memfungsikan budaya organisasi sebagai perekat di dalam kegiatan organisasi setiap harinya serta sebagai pengikat kekompakan antara individu dalam organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Riska Pratiwi (2012) dengan judul Penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar, hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam

memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada pegawai. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke instansi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka pegawai akan merasa identik dengan instansinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi instansi maupun pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Penelitian ini berisikan suatu model yang menguji pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara.

Bersaudara. Adapun kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya semakin baik lingkungan kerja pegawai maka semakin baik pula kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara.
- b. Secara parsial juga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara.
- c. Secara bersama-sama lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi yang berlaku pada CV. Timmi Bersaudara.

3. Saran

- a. CV. Timmi Bersaudara telah menerapkan budaya organisasi yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan kedepannya, penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada dalam instansi.

- b. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian; suatu pendekatan praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2009. *Seri Ilmu SDM : Psikologi Industri*. Edisi keempat. Liberty, Yogyakarta.
- Bangor, Budak. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Terminal Penumpang Umum Kendal Gorowong Kabupaten Karang Tumaritis*. Skripsi. Program Studi Administrasi Pemerintahan Sekolah Tinggi Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (Stisip) Syamsul Ulum Karang Tumaritis.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunawan. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Maton Land Pekanbaru*. Skripsi dipublikasikan. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen*. Edisi Kedua. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Khoiriyah, lilik. 2009. *Pengaruh upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aji Bali Jayawijay Surakarta*, Skripsi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kusuma, Arta Adi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Skripsi dipublikasikan. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Lako, Andreas. 2010. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solnsi*. Yogyakarta: Amara Books.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Parimita, Widya., Prayuda, Wendi Hadi dan Handaru, Agung Wahyu. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMS). Vol. 4, No. 2, 2013. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- Pradikta, 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Global Indonesia Komunikatama Jakarta*. Skripsi Universitas Negeri Jakarta
- Pratiwi, Riska. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*. Skripsi dipublikasikan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Mediakom Remaja Rosdakarya. Yogyakarta
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ke-16. CV Alfabeta. Bandung.
- Tampubolon, Manahan P. 2009. *Prilaku Keorganisasian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Vemmylia, 2009. *Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN cabang Binjai*. Skripsi Universitas Sumatera Utara.
- Wulandari, 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Duren Sawit Jakarta Timur*. Skripsi Universitas Negeri Jakarta.

