

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA AGRO NUSANTARA MEDAN

by Jasman Sarifuddin

Submission date: 22-Mar-2024 01:12PM (UTC+0700)

Submission ID: 2327628572

File name: 1360-2181-1-PB.pdf (782.89K)

Word count: 8514

Character count: 54327

35

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA AGRO NUSANTARA MEDAN

Jasman Saripuddin

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

email : jasmansaripuddin@gmail.com

ABSTRACT

76

Basically job satisfaction is individual. Each employee will have different levels of satisfaction in accordance with the system and values that apply to that employee. Based on the test results there is no significant partial positifyang influence between the work environment on job satisfaction at PT. Sarana Agro Nusantara Medan, This is based on respondents' answers rela31g to light from the reflection of the sun makes respondents are not satisfied to do the job as well as the noise t31 is there in the work environment to make respondents do not focus on doing the work at PT. Sarana Agro Nusantara31 Medan. In addition there is influence between organizational culture on job satisfaction at PT. Sarana Agro Nusantara Medan, this is explained also based on the respondent's answer related to employees have high initiative in carrying out work, dare to take risky action, trying to develop ability and skill in working to advance company, boss always communicate to subordinate everything related to Effort achievement of duty, opportunity to get the raise of position given fair to employees who work well and good at PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture and Job Satisfaction*

ABSTRAK

23

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku b80 karyawan tersebut. Berdasarkan hasil pengujian diketahui tidak ada pengaruh positifyang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan, hal ini berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan cahaya dari pantulan sinar matahari membuat responden tidak puas melakukan pekerjaan serta suara bising yang terdapat dilingkungan kerja membuat responden 40ak fokus dalam mengerjakan pekerjaan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Selain itu terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan, hal ini dijelaskan juga berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan karyawan memiliki insiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, berani mengambil tindakan yang berisiko, berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja untuk memajukan perusahaan, atasan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan diberikan secara adil kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan bagus pada PT. Sarana Agro NusantaraMedan

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*

1.PENI33HULUAN

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pe3rja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan.Lingkungan kerja

konduif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga 29 ktu kerja dipergunakan secara efektif. Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 28) menyatakan kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dengan kondisi lingkungan perusahaan 77 yang kurang kondusif yang terlihat sempit dan udara yang panas sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Munandar (2014, hal. 10) menyatakan budaya organisasi terdiri dari asumsi - asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan. Dalam perusahaan sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2011 hal. 325) kepuasan kerja ada beberapa aspek di lihat oleh seseorang dan kerjanya, yaitu gaji yang di terima, kondisi keselamatan, dan kesehatan karir, hubungan sosial di dalam situasi kerja, pengakuan terhadap keberadaannya, nilai instrumetal dan pekerjaan tersebut bagi aspek kehidupan yang lain, bagi individu serta peran sosial kelompok kerja tersebut bagi masyarakat 17 at.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku ba 30 karyawan tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Fenomena yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah sebagian lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat dari tempat kerja yang tidak nyaman dan sempit, suhu udara yang panas menyebabkan suasana bekerja kurang baik sehingga para karyawan masih merasa kurang puas dengan kinerjanya. Masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu masih ada karyawan yang belum memahami budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, terutama masih kurangnya etika kerja dan sikap beberapa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan serta masih ada karyawan yang kurang memperhatikan pekerjaan dengan detail dan melakukan hal yang beresiko dan bertindak semaunya yang masih dijadikan budaya di dalam perusahaan. Sumber masalah lainnya yang dihadapi dalam perusahaan berasal dari kepuasan kerja masih terdapat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. URAIAN TEORITIS

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, pengawasan, hubungan antar manajer dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Adapun beberapa definisi tentang kepuasan

kerja karyawan antara lain yaitu Mangkunegara (2013, hal. 117) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 74) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dalam hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor – faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi. Sedangkan menurut Usman (2010, hal. 501) kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 80), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

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

- 1) Kesempatan Untuk Maju
Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
- 2) Keamanan kerja
Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang sangat aman mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- 3) Gaji
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.
- 4) Perusahaan dan Manajemen
Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Pengawasan
Sekaligus atasannya supervisor yang buruk dan berkaitan absensi dan turnover.
- 6) Faktor intristik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

- 7) Kondisi kerja
Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat kerja.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- 9) Komunikasi
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau pun prestasi karyawan yang sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Teori-teori tentang Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 120), teori-teori tentang kepuasan kerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

- 1) Teori Keseimbangan
Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan dari membandingkan input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang dapat mengakibatkan dua kemungkinan yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya atau ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.
- 2) Teori Perbedaan
Teori ini pertama kali dipelopori oleh proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan dirasakan pegawai. Apabila apa yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari pada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas, dan karyawan selalu menginginkan agar apa yang didapatkan sesuai dengan yang diterima dan diharapkan karyawan.
- 3) Teori Pemenuhan Kebutuhan 22
Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin puas pula karyawan tersebut. Dan sebaliknya makin kecil kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin tidak puas karyawan tersebut.
- 4) Teori Pandangan Kelompok
Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap karyawan sebagai kelompok acuan, yang dijadikan acuan atau tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.
- 5) Teori dua factor dari Herzberg
Teori dua factor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia membangunkan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberi kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan dianalisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.
- 6) Teori pengharapan
Menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang mengharapkan sesuatu, dan penafsiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunya. Penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang

diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan memungkinkan mencapai hasil dapat menuntut hasil lainnya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendal, Hulin dalam Mangkunegara (2013, hal. 126), indikator kepuasan kerja diukur dengan beberapa hal yaitu :

1) Kerja

Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

2) Pengawasan

Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substantif terhadap kepuasan kerja.

3) Upah

Dengan upah yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauhmana pajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Apabila sistem upah diberlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyak orang yang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi sesuai, misalnya dekat dengan tempat tinggalnya.

4) Promosi

Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja dan lain-lain. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberikan dampak kepada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan seperti perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

5) Co-workers (Rekan Kerja)

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan. Menurut Simanjuntak (2011, hal. 86) bahwa “Lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan”.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 118) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Sunyoto (2015, hal. 38) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Karyawan

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan sesuatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Moekijat (2005, hal. 135) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

- 1) Tata ruang
Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tataruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen-komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.
- 2) Penerangan (cahaya)
Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai kelelahan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.
- 3) Warna
Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada dalam pekerjaan kantor. Oleh karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan.
- 4) Pertukaran udara (sirkulasi udara / ventilasi)
Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi kelelahan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini kondisi yang diperlukan dapat diberikan selama sistem tersebut dirawat dan dirancang dengan baik.
- 5) Musik
Dalam menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.
- 6) Suara (tingkat kebisingan)
Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut Sunyoto (2013, hal. 11) indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

- 1) Penerangan
Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan perusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.
- 2) Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

- 3) Suhu udara
Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.
- 4) Ruang gerak yang diperlukan
Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.
- 5) Pewarnaan
Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.
- 6) Keamanan
Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke organisasi 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. Baron dalam Reza Amelia (2014) menyatakan “Budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi”. Menurut Robbins dan Judge dalam Taurisa dan Ratnawati (2012), “Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi”.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang – orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap – tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi menunjukkan agar seseorang dapat menggunakan budaya organisasi sebagai salah satu alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, hasil kerja, dan produktivitas. Menurut Druicker dalam Tika (2010, hal. 4) menyatakan “Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah – masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota – anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah – masalah yang terkait”.

Menurut Wirawan (2008, hal. 10) menyatakan bahwa Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai – nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang di sosialisasikan dan di ajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Jadi, budaya organisasi juga dapat disimpulkan penentu perubahan perilaku yang ada di dalam diri individu karyawan yang sangat di perlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan 43rnya mempengaruhi kinerja yang ada budaya organisasi yang benar – benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Dengan demikian, secara konseptual dapat dikemukakan bahwa budaya organisasi adalah dorongan dalam diri karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi 3

Menurut Susanto dalam Soedjono (2014, hal. 24) bahwa “Budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku”.

Pada dasarnya budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Tika (2010, hal. 5) ada tujuh faktor yang sangat mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

- 1) Asumsi dasar
Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
- 2) Keyakinan yang dianut
Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai – nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip – prinsip menjelaskan usaha.
- 3) Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi.
Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi/perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.
- 4) Pedoman mengatasi masalah
Dalam organisasi/perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah 16ptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
- 5) Berbagi nilai (*sharing of value*)
Dalam budaya organisasi perlu dibagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
- 6) 16ewarisan (*sharing of value*)
Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota - anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/perusahaan.
- 7) Penyesuaian (*adaptasi*)
Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi/perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Coulter dalam Ardana (2009, hal. 167) terdapat beberapa indikator yang apabila dicampur dan dicocokkan akan menjadi budaya organisasi yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan keputusan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

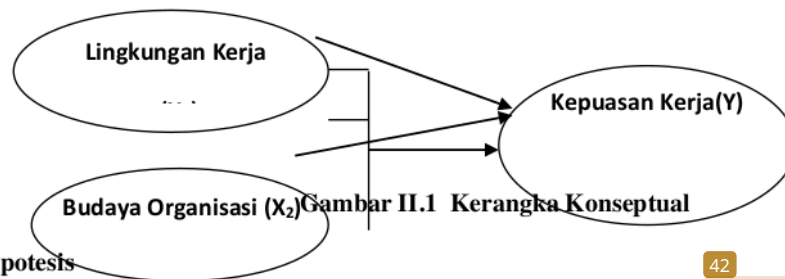
- 2) Perhatian ke hal yang lebih rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
- 3) Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
- 4) Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- 5) Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
- 6) Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing bukannya daripada bekerja sama.
- 7) Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Bila proses internalisasi budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan organisasinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi organisasi maupun karyawan.

Kerangka Konseptual

Keberadaan lingkungan kerja sangat penting, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh langsung pada karyawan dalam pencapaian kepuasan dalam bekerja. Disamping lingkungan kerja, budaya organisasi yang baik akan semakin tercipta kinerja yang baik pula, sebab dengan adanya budaya organisasi yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja sebagai bentuk kepuasan karyawan.

Berdasarkan penelitian Widya dan Wendi (2013) menyatakan terbukti secara empiris lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada kerangka berfikir berikut:



Hipotesis

Menurut Sujarweni (2014, hal. 62) menjelaskan bahwa "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat". Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan

2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan
3. Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menguraikan gambaran keterikatan antar suatu variabel dengan variabel lainnya mengenai obyek yang diteliti yang dilakukan dengan pengujian statistik. (Sugiyono, 2012, hal. 84).

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Medan berjumlah 58 orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu (Umar, 2010, hal. 77). Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Tentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Juliandi (2013, hal. 117) yang menyatakan bahwa: "Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi". Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, yaitu seluruh karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Medan yang berjumlah 58 orang untuk dijadikan responden.

11 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik simpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini :

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang baik, maka data dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikoleniaritas dan uji heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan pengaruh, digunakan rumus uji statistik t.

64 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} .

Hoditerima jika $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ untuk $\alpha = 5\%$ maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. H_0 diterima jika $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$ un $\alpha = 5\%$ maka berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Penelitian

Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data tentang karakteristik responden, mayoritas responden penelitian adalah laki-laki sebesar 59,1 %, dan sisanya perempuan yakni sebesar 40,9 %. Dengan demikian diketahui bahwa karyawan perusahaan lebih didominasi dengan jenis kelamin laki-laki. Dilihat dari segi usia, responden dalam penelitian ini paling besar berasal dari kelompok usia 20 – 30 tahun yakni sebesar 34,8 %, kedua berasal dari usia 31 – 40 tahun sebesar 57,6 %. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dari kelompok dewasa, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan adalah dari kalangan orang dewasa dan usia produktif.

2. Analisa Variabel Bebas – X_1 (Lingkungan Kerja)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang lingkungan kerja. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel lingkungan kerja.

Dari ketigabelas pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum :

- Jawaban responden tentang penerangan lampu di lingkungan kerja dan diruangan sudah cukup bagus sehingga mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 20 orang (30,3%) menjawab sangat setuju, 42 orang (63,6%) menjawab setuju, sedangkan 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju.
- Jawaban responden mengenai cahaya dari pantulan sinar matahari membuat saya tidak puas melakukan pekerjaan, sebanyak 23 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, 34 orang (51,5%) menjawab setuju, 7 orang (10,6%) menjawab kurang setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.
- Jawaban responden tentang suara bising yang terdapat di lingkungan kerja membuat saya tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan, sebanyak 25 orang (37,9%) menjawab sangat setuju, 28 orang (42,4%) menjawab setuju, dan sebanyak 13 orang (19,7%) menjawab kurang setuju,
- Jawaban responden tentang rekan kerja dalam melakukan pekerjaan tidak menimbulkan kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan saya, sebanyak 33 orang (50,0%) menjawab sangat setuju, 26 orang (39,4%) menjawab setuju, 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju, dan sebanyak 3 orang (4,5%) menjawab tidak setuju.
- Jawaban responden mengenai suhu didalam ruangan sangat mendukung saya dalam bekerja, sebanyak 22 orang (33,3%) menjawab sangat setuju dan 39 orang (59,1%) menjawab setuju, 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju sedangkan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
- Jawaban responden mengenai ventilasi ruangan yang baik mempermudah keluar masuknya udara baru sehingga ruangan menjadi segar dan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja, sebanyak 24 orang (36,4%) menjawab sangat setuju, 34 orang (51,5%) menjawab setuju, 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.
- Jawaban responden mengenai tata letak peralatan kerja sudah tepat sehingga membuat saya leluasa dalam bekerja, sebanyak 23 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, 40 orang (60,6%) menjawab setuju sedangkan 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju.

- h. Jawaban responden mengenai ruangan tempat kerja sudah sesuai dan membuat saya lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan, sebanyak 26 orang (39,4%) menjawab sangat setuju, 32 orang (48,5%) menjawab setuju dan 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.
- i. Jawaban responden mengenai warna cat yang terang pada dinding ruangan membuat saya lebih semangat dalam bekerja sehingga meningkatkan kerja saya, sebanyak 23 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, 37 orang (56,1%) menjawab setuju, 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju dan 3 orang (4,5%) menjawab tidak setuju.
- j. Jawaban responden mengenai desain ruangan yang rapi dan indah dilingkungan kerja sudah sesuai, sehingga membuat saya lebih giat dalam bekerja, sebanyak 27 orang (40,9%) menjawab sangat setuju, 32 orang (48,5%) menjawab setuju, 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju, sedangkan sebanyak 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
- k. Jawaban responden mengenai adanya jaminan keamanan dilingkungan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja, sebanyak 31 orang (47,0%) menjawab sangat setuju, 27 orang (40,9%) menjawab setuju sedangkan 8 orang (12,1%) menjawab kurang setuju.
- l. Jawaban responden mengenai lingkungan kerja sudah dirasakan aman, nyaman dan menyenangkan bagi saya, sebanyak 26 orang (39,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 36 orang (54,5%) menjawab setuju, sedangkan 4 orang (6,1%) menjawab tidak setuju.
- m. Jawaban responden mengenai tingkat keamanan kerja diperusahaan ini sudah baik, sebanyak 31 orang (47,0%) menjawab sangat setuju, 29 orang (43,9%) menjawab setuju, sedangkan 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju.

3. Analisa Varibel Bebas – X_2 (Budaya Organisasi)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang budaya organisasi. Dari kesembilanbelas pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum :

1. Jawaban responden mengenai saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 35 orang (53,0%) menjawab sangat setuju sedangkan sebanyak 31 orang (47,0%) menjawab setuju.
2. Jawaban responden mengenai saya merasa bertanggung jawab atas kesalahan saya dan berniat memperbaiki diri secara terus menerus, sebanyak 27 orang (40,9%) menjawab sangat setuju sedangkan sebanyak 39 orang (59,1%) menjawab setuju.
3. Jawaban responden mengenai saya berani mengambil tindakan yang berisiko dalam bekerja untuk memajukan perusahaan, sebanyak 30 orang (45,5%) menjawab sangat setuju, 30 orang (45,5%) menjawab setuju, sedangkan 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju.
4. Jawaban responden mengenai saya selalu berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang saya punya untuk kemajuan perusahaan, sebanyak 30 orang (45,5%) menjawab sangat setuju, 34 orang (51,5%) menjawab setuju, 2 orang (3,0%) menjawab kurang setuju.
5. Jawaban responden tentang saya memberikan pengarahan perbuatan baik yang perlu dilakukan, sebanyak 31 orang (47,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 orang (50,0%) menjawab setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab kurang setuju.
6. Jawaban responden tentang atasan sering memberikan pengarahan mengenai standart kerja, sebanyak 35 orang (53,0%) menjawab sangat setuju, 25 orang (37,9%) menjawab setuju, 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju dan 3 orang (4,5%) menjawab tidak setuju.
7. Jawaban responden tentang pemimpin sudah memberikan arahan agar karyawan saling bekerja sama untuk mencapai target perusahaan, sebanyak 30 orang (45,5%) menjawab sangat setuju, 32 orang (48,5%) menjawab setuju dan 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
8. Jawaban responden tentang pemimpin mendorong karyawan untuk bekerja secara terkoordinasi, sebanyak 30 orang (45,5%) menjawab sangat setuju, 32 orang (48,5%) menjawab setuju, 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.

9. Jawaban responden tentang atasan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, sebanyak 31 orang (47,0%) menjawab sangat setuju, 33 orang (50,0%) menjawab setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab kurang setuju.
10. Jawaban responden tentang atasan memotivasi karyawan secara langsung untuk meningkatkan kinerja, sebanyak 39 orang (59,1%) menjawab sangat setuju, sedangkan sebanyak 27 orang (40,9%) menjawab setuju.
11. Jawaban responden tentang atasan langsung yang mengontrol/mengawasi karyawan selama bekerja, sebanyak 38 orang (57,6%) menjawab sangat setuju, 24 orang (36,4%) menjawab setuju dan 4 orang (4,1%) menjawab kurang setuju.
12. Jawaban responden tentang karyawan sudah mendapatkan arahan dan dikontrol langsung oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 36 orang (54,5%) menjawab sangat setuju, 22 orang (33,3%) menjawab setuju, 7 orang (10,6%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
13. Jawaban responden tentang perusahaan mengutamakan karyawan yang mempunyai pendidikan dan identitas yang jelas, sebanyak 27 orang (40,9%) menjawab sangat setuju, 38 orang (57,6%) menjawab setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab kurang setuju.
14. Jawaban responden tentang kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan diberikan secara adil kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan bagus, sebanyak 30 orang (45,5%) menjawab sangat setuju, 31 orang (47,0%) menjawab setuju, dan 5 orang (7,6%) menjawab kurang setuju.
15. Jawaban responden mengenai gaji yang diberikan setimpal dengan pekerjaan, sebanyak 28 orang (42,4%) menjawab sangat setuju, 36 orang (54,5%) menjawab setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab kurang setuju.
16. Jawaban responden mengenai saya menghargai dan menerima dengan baik kritikan dari atasan maupun sesama karyawan, sebanyak 39 orang (59,1%) menjawab sangat setuju, sedangkan 27 orang (40,9%) menjawab setuju.
17. Jawaban responden mengenai perbedaan pendapat sering menimbulkan konflik, sebanyak 40 orang (60,6%) menjawab sangat setuju, 21 orang (31,8%) menjawab setuju, dan 5 orang (7,6%) menjawab kurang setuju.
18. Jawaban responden tentang dalam bekerja atasan sering berkomunikasi secara langsung, sebanyak 36 orang (54,5%) menjawab sangat setuju, 22 orang (33,3%) menjawab setuju, 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.
19. Jawaban responden tentang komunikasi sesama rekan kerja dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebanyak 35 orang (53,0%) menjawab sangat setuju, 26 orang (39,4%) menjawab setuju, 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.

4. Analisa Variabel Terikat – Y (Kepuasan Kerja)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang kepuasan kerja. Dari ketigabelas pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum :

1. Jawaban responden tentang saya mempunyai rasa bangga dengan pekerjaan ini, sebanyak 19 orang (28,8%) menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang (59,1%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (7,6%) dan yang tidak setuju 3 orang (4,5%).
2. Jawaban responden mengenai kondisi pekerjaan saya di perusahaan menyenangkan untuk ditekuni, sebanyak 28 orang (42,4%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju lebih besar yaitu sebanyak 31 orang (47,0%), 6 orang (9,1%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
3. Jawaban responden tentang saya menerima tanggung jawab atas pekerjaan dengan senang hati, sebanyak 26 orang (39,4%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju lebih besar yaitu sebanyak 34 orang (51,5%), 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.

4. Jawaban responden tentang selama ini saya sudah bekerja sesuai dengan job deskripsinya, sebanyak 26 orang (39,4%) menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju lebih besar yaitu 35 orang (53,0%) dan 5 orang (7,6%) menjawab kurang setuju.
5. Jawaban responden tentang perusahaan selama ini benar-benar menerapkan peraturan yang berlaku bagi semua karyawannya, sebanyak 33 orang (50,0%) menjawab sangat setuju, 26 orang (39,4%) menjawab setuju, 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju dan 4 orang (6,1%) menjawab tidak setuju.
6. Jawaban responden mengenai selama ini saya puas dengan gaji/upah yang diterima, sebanyak 20 orang (30,3%) menjawab sangat setuju, 39 orang (59,1%) menjawab setuju, 5 orang (7,6%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.
7. Jawaban responden tentang gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan posisi pekerjaan saya, sebanyak 23 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, 34 orang (51,5%) menjawab setuju dan 8 orang (12,1%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
8. Jawaban responden tentang dengan gaji yang diterima mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, sebanyak 19 orang (28,8%) menjawab sangat setuju, 42 orang (63,6%) menjawab setuju, 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
9. Jawaban responden tentang perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, sebanyak 16 orang (24,2%) menjawab sangat setuju, 39 orang (59,1%) menjawab setuju, 10 orang (15,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
10. Jawaban responden tentang jika ada karyawan yang berprestasi maka perusahaan memberikan peluang untuk jabatan yang lebih tinggi, sebanyak 29 orang (43,9%) menjawab sangat setuju, 33 orang (50,0%) menjawab setuju dan 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju.
11. Jawaban responden tentang hubungan dengan sesama karyawan baik sistem pengawasan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan selama ini baik dan telah sesuai, sebanyak 25 orang (37,9%) menjawab sangat setuju, 30 orang (45,5%) menjawab setuju, 11 orang (16,7%) menjawab kurang setuju.
12. Jawaban responden tentang hubungan antara bawahan dan atasan selama ini sudah baik yaitu, sebanyak 19 orang (28,8%) menjawab sangat setuju, 43 orang (65,2%) menjawab setuju, 3 orang (4,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
13. Jawaban responden tentangdi tempat bekerja selama ini jarang terjadi konflik, sebanyak 24 orang (36,4%) menjawab sangat setuju, 40 orang (60,6%) menjawab setuju, 1 orang (1,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.

55

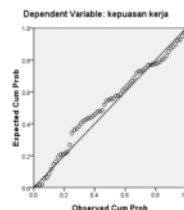
5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

55

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov Test dapat diketahui apakah data penelitian terdistribusi normal atau tidak, dan hasil test distribution ternyata menunjukkan normal. Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada gambar Normal P-Plot berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

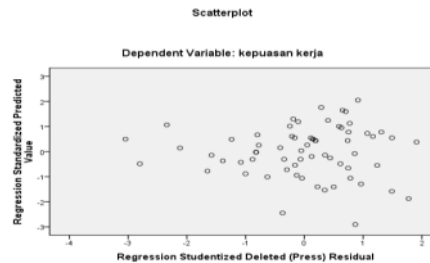


Pada gambar IV-1 Normal P-Plot menunjukkan bahwa distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke

kanan, berarti data tersebut mempunyai pola seperti distribusi normal, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Dari grafik Scatterplot di atas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola grafik tertentu, sebaran data membentuk suatu grafik yang memiliki titik berserakan dan saling berjauhan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastis.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat koefisien Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance. Menurut Imam Ghazali (2009: 96) bahwa : “Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance < 0.50$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ ”. Dengan kata lain data yang baik dapat dilihat apabila memiliki nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan apabila nilai Tolerance dan VIF tidak sesuai dengan ketentuan tersebut maka data penelitian mengandung multikolinearitas yang berarti tidak layak digunakan sebagai data penelitian. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dari output SPSS yang dilakukan.

Coefficients^a

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.770	1.298
Budaya Organisasi	.770	1.298

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$ untuk variabel penelitian lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

6. Pengujian Regresi Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat diketahui seperti tabel berikut ini

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.227	3.976		.812
	Lingkungan Kerja	.025	.093	.018	.271
	Budaya Organisasi	.620	.046	.882	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari besarnya nilai α dan bx_1 tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,227 + 0,025X_1 + 0,620X_2$$

Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai α atau konstan sebesar 3,227 yang artinya apabila lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak ada maka kepuasan kerja karyawan sebesar 3,227 satuan.

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana lingkungan kerja (X_1) meningkat 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,025 dari setiap tingkatan 1 satuan lingkungan kerja.

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana budaya organisasi (X_2) meningkat 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,620 dari setiap tingkatan 1 satuan budaya organisasi.

7. Pengujian Hipotesis (Uji t)

a. Uji t (X_1 dan Y)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan diketahui nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 0,217. Nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan jumlah $n = 58$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,000. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,217 > 2,000$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

b. Uji t (X_2 dan Y)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan Tabel diketahui nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 13,484. Nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan jumlah $n = 58$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,000. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,484 > 2,000$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

8. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) secara serentak perlu dilakukan pengujian nilai F hitung yang dapat dilihat pada tabel Anova berikut :

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	836.062	2	418.031	120.365	.000 ^a
	Residual	218.801	63	3.473		
	Total	1054.864	65			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan diketahui harga $F_{hitung} = 120,365$. Harga F_{hitung} tersebut selanjutnya t_{tabel} . Dengan jumlah $n = 58$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,136. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $120,365 > 3,136$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara serentak memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

9. Pengujian Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya hubungan variabel X_1 lingkungan kerja dan variabel X_2 budaya organisasi terhadap variabel Y kepuasan kerja karyawan dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS 16.0 seperti tabel di bawah ini

44

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.842	.457	1.45013

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

92 Berdasarkan tabel hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan R^2 sebesar 0,793 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 79,3%, menunjukkan sekitar 79,3% variabel Y (Kepuasan Kerja) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2), selebihnya sebesar 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Y (Kepuasan Kerja Karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan, hal ini dijelaskan juga berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan cahaya dari pantulan sinar matahari membuat responden tidak puas melakukan pekerjaan serta suara bising yang terdapat di lingkungan kerja membuat responden tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan dan sebagian besar responden menjawab sangat setuju. Artinya Lingkungan kerja yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan ternyata memberikan rasa yang kurang nyaman bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, dan ini memiliki peran yang sangat penting pada pengukuran yang menunjukkan ketidakpuasan kerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2013, hal. 10) lingkungan kerja dalam organisasi harus benar-benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan yang selanjutnya dapat mendorong semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih giat lagi dan akhirnya meningkatkan produksi. Suasana yang menyenangkan seperti lingkungan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang tenang dan keamanan dalam perusahaan akan menciptakan kepuasan dalam bekerja. Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian Yunanda (2012) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

2. **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan, hal ini dijelaskan juga berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, berani mengambil tindakan yang berisiko, berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja untuk memajukan perusahaan, atasan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan diberikan secara adil kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan bagus pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan dan sebagian besar responden menjawab sangat setuju. Artinya budaya organisasi yang diterapkan ternyata memiliki peran yang sangat penting terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins (2009, hal. 19) Menyatakan budaya organisasi mempengaruhi isi keunggulan bersaing organisasi, ketika faktor-faktor objektif dipersepsikan sama oleh seluruh karyawan sehingga akan membentuk budaya organisasi. Budaya yang dihasilkan nanti dapat budaya yang kuat dan budaya yang lemah, selanjutnya akan berdampak pada kinerja dan kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Soedjono (2005) menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Mengenai pengaruh antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Boina Lestari Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan. Berdasarkan hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} > F_{table}$ yaitu $120,365 > 3,136$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{table} berdasarkan n dengan tingkat signifikan 5 % yaitu $d.f = n - k - 1$ maka $66 - 2 - 1 = 63$ adalah 3.136. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{table} maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Maka dalam hal ini hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Setelah menganalisa data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan, hal ini berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan cahaya dari pantulan sinar matahari membuat responden tidak puas melakukan pekerjaan serta suara bising yang terdapat di lingkungan kerja membuat responden tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
2. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan, hal ini dijelaskan juga berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, berani mengambil tindakan yang berisiko, berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja untuk memajukan perusahaan, atasan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan diberikan secara adil kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan bagus pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
3. Ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, sehingga ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya PT. Sarana Agro Nusantara Medan lebih meningkatkan kenyamanan dan ketenangan pada lingkungan kerja yang ada agar dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.
2. Hendaknya budaya kerja yang sudah diterapkan dengan baik pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan lebih ditingkatkan lagi agar semakin meningkatkan rasa kekeluargaan dan keselarasan dalam bekerja sehingga dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.
3. Mengingat perkembangan kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi perkembangan perusahaan, maka hendaknya dapat diterapkan lebih baik lagi seluruh faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mendukung kemajuan perusahaan di masa mendatang.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, Cetakan Pertama, Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Maryati (2014), *Manajemen Perkantoran Efektif*, Edisi Kedua, Cetakan 1, Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Munandar, Ashar Sunyoto (2014), *Psikologi dan Organisasi*, Jakarta : UI-Press
- Mega Arum Yunanda (2012) "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perum Jasa Tirta 1 Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air". Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya. Vol 5 No 1, Juni 2012
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Noor, Juliansyah (2013), *Penelitian Ilmu Manajemen*, Edisi 1, Jakarta : Prenada Media Group.
- Parimita, Widia Dan Hadi, Wendi (2013) “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi*”.Jurnal Riset Manajemen Sains, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Jakarta.Vol. 4 No 2, 2013.
- Robbins, Stephen (2009), *Manajemen*, Edisi kesepuluh Jilid 1, Jakarta : Erlangga
- Sunyoto, Danang (2013), *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Perilaku Organisasional*, Jakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- _____. (2015), *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Triyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, CV. Alfabeta.
- Soedjono, (2005) “*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*”.Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi.Universitas Kristen Petra.Vol 7 No 1, Maret 2005.
- Sutrisno, Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2011), *Budaya Organisasi*, Cetakan kedua, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti, (2009), *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju
- Simanjuntak, Payaman J (2011), *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Edisi 3, Jakarta, Universitas Indonesia.
- Tika, Pabundu (2010), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ketiga, Jakarta : PT. Bumi Aksara .
- Simanungkalit, Husaini (2010), *Manajemen*, Edisi ke 3, Jakarta Timur : PT. Bumi Aksara
- Wirawan (2008), *Budaya dan Iklim Organisasi*, Cetakan kedua, Jakarta : Salemba Empat.
- Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan : Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA AGRO NUSANTARA MEDAN

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Ratih Intania Nabella. "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA", Jurnal Manajemen dan Retail, 2022

Publication

1%

2

Lita Pebriana, Vidya Vitta Adhivinna. "Penggunaan Informasi Keuangan untuk Memprediksi Keuntungan Investasi bagi Investor pada Perusahaan Food and Beverages di BEI", Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 2020

Publication

1%

3

Saiful Bahgia. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Pemahaman Akuntansi Pemerintahan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial pada Pemerintah Aceh", Jurnal EMT KITA, 2020

Publication

<1%

4

Rivai Bolotio. "Empat Variabel Penting yang Mempengaruhi Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Manado", Jurnal Ilmiah Iqra', 2018

Publication

<1 %

5

Hasnan Nafis. "MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI", Jurnal Tunas Pendidikan, 2021

Publication

<1 %

6

Ikhsan Ikhsanuddin, Syafuri Bai, Masykuroh Nihayatul. "Peran Wakaf dalam Perluasan Aset Pendidikan dan Pemberdayaan Ekonomi Umat di Wilayah Kecamatan Kasemen Kota Serang Provinsi Banten (Studi di Badan Wakaf Indonesia Kota Serang Provinsi Banten)", TSARWAH, 2022

Publication

<1 %

7

Ns Suprpto. "Hubungan Komitmen Dan Kepuasan Perawat Dengan Prestasi Kerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit DiMakassar", JURNAL ILMIAH KESEHATAN SANDI HUSADA, 2019

Publication

<1 %

8

Dedy Prasetyo Hadi, Budi Hartono, Yulfitriana Amir. "ANALISIS KINERJA PERAWAT SAAT MASA WABAH COVID-19 DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA PEKANBARU TAHUN 2020", Al-Tamimi Kesmas: Jurnal Ilmu Kesehatan

<1 %

9

Budiyono Pristyadi, Muhammad Rantau Edy Santoso. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP DI RUMAAH SAKIT GRHA HUSADA", MANAJERIAL, 2019

Publication

<1 %

10

Rachmad Reza F, Jufrizen Jufrizen, Muis Fauzi Rambe. "Pengaruh Return on Asset, Current Ratio, dan Debt to Asset Ratio terhadap Firm Value dengan Firm Size sebagai Variabel Moderating", Owner, 2023

Publication

<1 %

11

Yuliatma Yuliatma. "PENGARUH MEDIA KARIKATUR TERHADAP KEMAMPUAN MENULIS NASKAH DRAMA PADA SISWA KELAS IX A SMP NEGERI 3 MUARA BUNGO TAHUN PEMBELAJARAN 2017-2018", Jurnal Tunas Pendidikan, 2021

Publication

<1 %

12

Budi Setyanta. "PERAN EKUITAS MERK TERHADAP LOYALITAS MERK BARBERSHOP DI KOTA YOGYAKARTA", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018

Publication

<1 %

13

Driyanto Widagdo. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, Dan Penghargaan Ekstrinsik Langsung Terhadap Profesionalisme Guru Di SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta", Media Manajemen Pendidikan, 2022

Publication

<1 %

14

Soulthan Saladin Batubara. "The Effect of Work Conflicts on Employee Performance", International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects), 2022

Publication

<1 %

15

Dijah Julindrastuti, Iman Karyadi. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2024

Publication

<1 %

16

Rahmawati Rahmawati, Marzuki Noor, Sudirman AM. "PENGARUH BUDAYA KERJA DAN SUPERVISI AKADEMIK TERHADAP PROFESIONALISME GURU SMK", POACE: Jurnal Program Studi Adminitrasi Pendidikan, 2022

Publication

<1 %

17

Aprilia Nining Styawati, Soedarmadi Soedarmadi. "ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA

<1 %

TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (Studi pada Karyawan PT. Java
Prima Abadi Semarang)", Solusi, 2021

Publication

18

Heri Wijayanto. "Budaya Organisasi dalam Implementasi Enterprise Resources Planning Perguruan Tinggi di Jawa Timur", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2020

Publication

<1 %

19

Abdul Basith, Khoirul Anwarudin. "EKSISTENSI KOMUNITAS MELALUI BUDAYA ORGANISASI", ORASI: Jurnal Dakwah dan Komunikasi, 2018

Publication

<1 %

20

Gede Ari Slamet Suaputra, Irianing Suparlinah, Sujono Sujono. "PENGARUH PENGETAHUAN PASAR MODAL, PERSEPSI RISIKO INVESTASI, PENGGUNAAN TEKNOLOGI TERHADAP PERILAKU MAHASISWA BERINVESTASI DI PASAR MODAL (Studi Empiris pada Galeri Investasi di Purwokerto)", Kompartemen : Jurnal Ilmiah Akuntansi, 2021

Publication

<1 %

21

Khamo Waruwu. "PENGARUH PELAYANAN (TANGIBLE, RELIABILITY, RESPONSIVINESS, ASSURANCE, DAN EMPHATY) TERHADAP

<1 %

KEPUASAN KONSUMEN PT NUTRI INTI PRIMA PERKASA MEDAN", VALUE, 2020

Publication

22

Prestasianita Putri, Alfid Tri Afandi, Dian Aringgar. "Explorasi Karakteristik dan Kepuasan Pasien di Rumah Sakit Jember", Nursing Sciences Journal, 2021

Publication

<1 %

23

Susilowati Susilowati. "Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Kepuasan Kinerja Guru PNS Sekolah Dasar", PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2018

Publication

<1 %

24

Andi Raharjo. "PENGARUH EVA DAN MVA TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN IDX30 DI BEI", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2021

Publication

<1 %

25

Musafir Thahir. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Guru", Jurnal Ilmiah Islamic Resources, 2020

Publication

<1 %

26

Nailin Nikmatul Maulidiyah, Ardini Manzilatun Nikmah. "PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA", Al-Idarah : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam, 2022

Publication

<1 %

27

Irwan Cahyadi. "Motivasi Kerja Karyawan LPP RRI Mataram Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja", Target : Jurnal Manajemen Bisnis, 2019

Publication

<1 %

28

Deppy Fitria Marisya. "BUDAYA ORGANISASI DAN MANAJEMEN PERUBAHAN PADA BANK KALBAR", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2022

Publication

<1 %

29

Farida Nuraeni Yusuf, R. Ira Irawati, Mas Halimah. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA TENTARA NASIONAL INDONESIA DI KOMANDO DISTRIK MILITER 0618/BS KOTA BANDUNG", Jurnal Governansi, 2019

Publication

<1 %

30

Devy Sofyanty. "PROKRASTINASI KERJA DITINJAU DARI STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2020

Publication

<1 %

31

Nur Aini, Ade Parlaungan Nasution, Nurintan Asyiah Siregar. "The Effect of Work Environment, Work Ethics, Work Culture, and Work Motivation on Performance of Environmental Services in Labuhanbatu

<1 %

Regency", Quantitative Economics and Management Studies, 2022

Publication

32

Nurkaman Nurkaman, Nana Surya Permana. Geneologi PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam, 2019

Publication

<1 %

33

Parhanuddin Parhanuddin, Ernani Hadiyati, Umi Muawanah. "KECERDASAN EMOSIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU SD DI LOMBOK TIMUR", SOSIO EDUKASI Jurnal Studi Masyarakat dan Pendidikan, 2023

Publication

<1 %

34

Huspiani Huspiani, Ernani Hadiyati, Umi Muawanah. "KEPEMIMPINAN KHARISMATIK, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI JAMA'AH NW DI LOMBOK TIMUR", SOSIO EDUKASI Jurnal Studi Masyarakat dan Pendidikan, 2024

Publication

<1 %

35

Ikhsan Naufal Dwilaksana, Rosana Eri Puspita, Mochlasin Mochlasin, Adamu Abubakar Muhammad. "The Role of Motivation, Discipline, Salary, and Islamic Work Ethics on Increasing Employee Performance", Annual International Conference on Islamic Economics and Business (AICIEB), 2021

Publication

<1 %

36 Mardiyah Ibrahim, Tasnim Tasnim, Nurmiaty Nurmiaty. "HUBUNGAN TINGKAT KELULUSAN UJIAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA BIDAN", Midwifery Journal: Jurnal Kebidanan UM. Mataram, 2021
Publication

37 Achmad Djuraidi, Nur Laily. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2020
Publication

38 Agus Sukoyo, Taher Alhabsy. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Radio Republik Indonesia Malang", JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2013
Publication

39 Deddy Suhardi, Silvy Sondari Gadzali. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pt.Bank Mandiri Republik Indonesia Unit Tanjung Siang", The World of Business Administration Journal, 2020
Publication

40 Laras Dwi Hartini, Noor Indah Rahmawati. "Pengaruh Standarisasi ISO 9001: 2008 dan

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumberdaya Dian Mandiri", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020

Publication

41

Meiskyarti Luma. "Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Guru di SDN Se-Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo", Jurnal Ilmiah Iqra', 2018

Publication

<1 %

42

Rustamunadi Rustamunadi, AAS Asmawati. "PENGARUH PERTUMBUHAN UJRAH DAN INVESTASI TERHADAP PERTUMBUHAN ASET PADA PERUSAHAAN ASURANSI JIWA DI INDONESIA", Syar'Insurance: Jurnal Asuransi Syariah, 2020

Publication

<1 %

43

Andre Dwi Nata, Asep Machpudin. "ANALISIS PROSES BUDAYA ORGANISASI MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS ORGANISASI MELALUI PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MERANGIN", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2022

Publication

<1 %

44

Evi Kartikasari, Arfiana Dewi, Muhammad Sulton. "Kepemilikan Manajerial dan

<1 %

Kepemilikan Institusional Terhadap Kebijakan Hutang Pada Perusahaan Manufaktur di BEI Tahun 2016-2019", Owner, 2022

Publication

45

Moris Sarullo Panjaitan, Yesshy Vembryka Siahaan, Dhita Adriani Rangkuti, Selpya Ramawati Zega, Bena Br Ginting. "Pengaruh Evaluasi Kerja, Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Karyawan Pt.Nutrihub Medan", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2023

Publication

<1 %

46

I Putu Santika, Ni Luh Gede Era Puspita Dewi, Ni Luh Sili Antari, I Gede Adindya Perdana Putra. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI", Journal of Applied Management Studies, 2023

Publication

<1 %

47

Muhammad Farhan Kosasih, Hazwari Hasan. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Anugrah Tanjung Medan", Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2024

Publication

<1 %

Yeni Nurika, Imam Abdul Aziz. "ANALISIS PENGARUH PROMOSI, KEUNGGULAN PRODUK, DAN PENERAPAN NILAI SYARIAH TERHADAP MINAT MENABUNG MASYARAKAT (STUDI PADA PT. BSI KUALA TUNGKAL, JAMBI)", NISBAH: JURNAL PERBANKAN SYARIAH, 2021

Publication

<1 %

Zefriyenni Zefriyenni. "Pengaruh Kebijakan Perlakuan Selisih Kurs dalam Laporan Keuangan dan Indikator Keuangan Positif terhadap Laba pada Perusahaan Farmasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2016", JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi), 2019

Publication

<1 %

Andang Nofiana, Hengky Widhiandono. "ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN LOYALITAS PELANGGAN (Studi Kasus Pada Bengkel AHASS Area Purwokerto)", Media Ekonomi, 2017

Publication

<1 %

Firhat Esfandiari, Festy Ladyani Mustofa, Rina Kriswiastiny, Dianing Ayu Yustika Ratu. "Gambaran Kualitas Fungsi Penglihatan

<1 %

Pasien Systemic Lupus Erythematosus Berdasarkan Kuesioner NEI VFQ-25 Di Komunitas Odapus Lampung", MAHESA : Malahayati Health Student Journal, 2021

Publication

53

Hantono Hantono. "Pengaruh Current Ratio, Debt to Equity Ratio, Firm Size Terhadap Net Profit Margin Pada Perusahaan Perdagangan Besar Produksi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia", STATERA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2020

Publication

<1 %

54

Makmur Syukri, Fachruddin Fachruddin, Isma Hayati Dalayisma, Sulasmi Sulasmi. "Sistem Pengembangan dan Pemberdayaan Budaya Organisasi di MIS Al-Iqro'", Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies, 2023

Publication

<1 %

55

Nur Wanita, Ryna Pratiwi, Nurysamsu. "PENGARUH PEMBIAYAAN ULTRA MIKRO PT. PEGADAIAN CABANG PALU TERHADAP PERKEMBANGAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH DI MASA PANDEMI COVID-19", Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah, 2021

Publication

<1 %

56

Rendha Wahyu Pratiwi, Budi Hartono. "Analisa Pelatihan dan Pengembangan

<1 %

Sumber Daya Manusia pada PD. BPR Bank
BAPAS 69 Kabupaten Magelang", CAPITAL:
Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2021

Publication

57

"The Effect of Promotion Mix on Consumer
Decisions using Grab-Food in Palembang",
International Journal of Management and
Humanities, 2020

Publication

<1 %

58

Anita Sumelvia Dewi. "PENGARUH
KURIKULUM, LINGKUNGAN PENDIDIKAN,
DAN SARANA PRASARANA BELAJAR
TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA DI
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 1
PAGU KABUPATEN KEDIRI", Aplikasi
Administrasi: Media Analisa Masalah
Administrasi, 2018

Publication

<1 %

59

Devie Putri Wijayanti. "PENGARUH MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN KPRI "PERTAGUMA" KOTA
MADIUN", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah
Ekonomi dan Pembelajarannya, 2013

Publication

<1 %

60

Dzikriyah Dzikriyah, Ardiani Ika Sulistyawati.
"PENGARUH PERTUMBUHAN PENJUALAN,
STRUKTUR AKTIVA, UKURAN PERUSAHAAN

<1 %

DAN PROFITABILITAS TERHADAP STRUKTUR MODAL", Solusi, 2020

Publication

61

Jihan Natassa Jihan, Ahmad Satria Efendi, Feby Ihsan Ayu. "Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Tahun 2019", Jurnal Kesehatan Komunitas, 2020

Publication

<1 %

62

Sawal Sartono, Gautama Sastra Waskita, Dyan Arintowati, Retnaningsih. "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada SMP Negeri 2 Sumbergempol Kabupaten Tulungagung)", BEMJ : Business, Entrepreneurship, and Management Journal, 2023

Publication

<1 %

63

Achmad Subchiandi Maulana, Agustinus Nubatonis. "Dampak Pandemi COVID-19 terhadap Kinerja Nilai Ekspor Pertanian Indonesia", AGRIMOR, 2020

Publication

<1 %

64

Alisa Tri Nawarini, Ekaningtyas Widyastuti, Sulistyandari Sulistyandari. "Pengaruh

<1 %

Identitas Visual, Reputasi Akademik dan Kualitas Pelayanan terhadap Tingkat Kepuasan Mahasiswa Unsoed", Performance, 2020

Publication

65

Patrick Kevin Giovani Gozalie, James Massie, Merinda Pandowo. "THE INTENTION TO BECOME ENTREPRENEURS BETWEEN STUDENTS WHO LIVE WITH THEIR PARENTS AND STUDENTS WHO LIVE SEPARATE WITH THEIR PARENTS (CASE STUDY: STUDENTS AT FEB UNSRAT)", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023

Publication

66

Rosmala Dewi. "THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, COMMITMENT AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG SELAYAR", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2018

Publication

67

Titin Rosdyanti, Suwanto Suwanto. "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PUSKESMAS PURBOLINGGO LAMPUNG TIMUR", DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 2020

Publication

<1 %

<1 %

<1 %

68

Yonete Maya Tupamahu. "Analisis penawaran kakao Indonesia", Agrikan: Jurnal Ilmiah Agribisnis dan Perikanan, 2011

Publication

<1 %

69

Ahmad Hidayat Sutawijaya, Erly Okta. "Influence of Training and Motivation to Satisfaction Worker Exploration Function PT. Pertamina EP Center Jakarta", Mediterranean Journal of Social Sciences, 2015

Publication

<1 %

70

Tomi Petrus Tantong, Mira Labi, Jeane Tandirerung. "Pengaruh Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pakan Ayam Pada Pt. Charoen Pokphand Makassar", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024

Publication

<1 %

71

Bayu Widhi Respati, Muhammad Ihwanudin, Masmira Kurniawati. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja", Jurnal Manajerial, 2023

Publication

<1 %

72

Budi Santoso, Karuniawati Hasanah. "PENGARUH BUDAYA ORAGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. SNS

<1 %

73

Daryanto Setiawan. "HUBUNGAN KOMUNIKASI KELOMPOK DAN IKLIM KOMUNIKASI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AS-SUNNAH KECAMATAN TANJUNG MORAWA KABUPATEN DELI SERDANG SUMATERA UTARA", WARAQAT : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman, 2020

<1 %

Publication

74

Elva Jelita, Raudhoh Raudhoh, Masyrisal Miliani. "Pengaruh pemanfaatan internet terhadap minat kunjung pemustaka ke Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi", Baitul 'Ulum: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi, 2020

<1 %

Publication

75

Fendi Setianto, Yudiarto Perdana Putra, Marwita Andarini. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri", RISK : Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi, 2022

<1 %

Publication

76

Ferum Mahendra Pranita. "Influence Of Motivation And Organizational Commitment On Work Satisfaction And Employee Performance", Proceedings of the ICECRS, 2018

Publication

<1 %

77

Iin Nurbudiyani. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya", Anterior Jurnal, 2016

Publication

<1 %

78

Meiske Rola Kumurur, Debby Ch. Rotinsulu, Een N. Walewangko. "PENGARUH APLIKASI KAS DAERAH ONLINE VERSI 2.0 BANK SULUTGO TERHADAP EFEKTIFITAS PENGELOLAAN KAS DAERAH DI KOTA BITUNG", JURNAL PEMBANGUNAN EKONOMI DAN KEUANGAN DAERAH, 2019

Publication

<1 %

79

Mutmainnah Iin, Fathurrahman Fathurrahman, Muh.Nasri Khatman. "Pengaruh Harga dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembeli Minuman Yotta di Samata Kabupaten Gowa", Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management, 2022

Publication

<1 %

80

Nyoman Dwika Ayu Amrita, I Gusti Ayu Ketut Nataliani. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Mustika Ratu Interbuana Di Denpasar", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2018

Publication

<1 %

81

Yohanes Wau, Marselino Wau. "Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pelayanan terhadap Kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Barata", remik, 2023

Publication

<1 %

82

Anis Sholikhah, Abu Talkah. "Perspektif Kinerja Berbasis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi", Otonomi, 2021

Publication

<1 %

83

Aziz Muhammad, Sarah Mutmainah. "Pengaruh Sistem Reward dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Indonesia di Busan Korea Selatan)", The World of Financial Administration Journal, 2020

Publication

<1 %

84

Bashirotul Hidayah. "PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK MELALUI KEPEMIMPINAN

<1 %

85

Bayu Sentosa. "PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
KECAMATAN KANOR , KABUPATEN
BOJONEGORO", Jurnal Riset
Entrepreneurship, 2019

Publication

<1 %

86

Denika Syifa Isnaini. "PENGARUH DISIPLIN
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PADA SMK SWASTA JURUSAN
AKUNTANSI DI JAKARTA TIMUR", Prosiding
Seminar Nasional Ahlimedia, 2021

Publication

<1 %

87

Elisabeth Nauw, Anike Retawati. "Pengaruh
Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Grapari Telkomsel
Palangka Raya", Jurnal Manajemen Sains dan
Organisasi, 2021

Publication

<1 %

88

Hadi Prayoga, RR. Sri Handari Wahyuningsih.
"Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja
Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai
Variabel Intervening (Studi Coffee Shop di
Kota Yogyakarta)", Journal of Advances in

<1 %

89

Imron Gusroni. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NKI.", Perspektif, 2021

Publication

90

Indri Murniawaty, Nina Farliana, Ahmad Sehabuddin, Reifi Apsarining Tyas. "Determinasi Pengetahuan Kewirausahaan, Self Efficacy, Inovasi terhadap Social Entrepreneurship Mahasiswa Wirausaha", Proceedings Series on Social Sciences & Humanities, 2022

Publication

91

Masrullah Masrullah, Mursalim Mursalim, M. Su'un. "PENGARUH KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL, KOMISARIS INDEPENDEN, LEVERAGE DAN SALES GROWTH TERHADAP TAX AVOIDANCE PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA", SIMAK, 2018

Publication

92

Muhammad Naufal Rifqi, Muhammad Ichsan Hadjri, Zunaidah. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja

<1 %

<1 %

<1 %

<1 %

Karyawan Outsourcing PT Al Quratu Rizky Pratama", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2024

Publication

93

Muzhaffar Rafiif M Butudoka, Kusuma Chandra Kirana, Jajuk Herawati. "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan CV Maris Persada Kabupaten Buol", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2022

Publication

<1 %

94

Neni Purwati, Rini Nurlistiani. "Sistem Informasi Layanan Haji Berbasis Web Pada Yayasan KBIH Pringsewu Lampung", INOVTEK Polbeng - Seri Informatika, 2022

Publication

<1 %

95

Putri Asri Budiyan, Dailibas Dailibas. "PENGARUH DEBT TO EQUITY RATIO (DER) DAN EARNING PER SHARE (EPS) TERHADAP HARGA SAHAM (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR PERTAMBANGAN BATUBARA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE TAHUN 2014 – 2019)", Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan), 2020

Publication

<1 %

96

Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan. "The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia", International Journal of Law and Management, 2017

Publication

<1 %

97

Sukiyanto Sukiyanto, Tsalitsatul Maulidah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan", Jurnal Pendidikan Edutama, 2020

Publication

<1 %

98

Arif Rijal Anshori. "PENGARUH JUMLAH DANA PIHAK KETIGA (DPK) NON PERFORMING FINANCING (NPF) DAN SERTIFIKAT BANK INDONESIA SYARIAH (SBIS) TERHADAP PENYALURAN PEMBIAYAAN PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA", Jurnal MAPS (Manajemen dan Perbankan Syariah), 2019

Publication

<1 %

99

Herlina Novita, Alex Candra Situmorang. "Pengaruh Net Profit Margin, Debt to Equity Ratio dan Inventory Turnover terhadap Harga Saham pada Perusahaan Consumer Goods

<1 %

Industry yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia", Owner, 2020

Publication

-
- | | | |
|------------|---|----------------|
| 100 | Moh. Naufal Fanani, Mirza Dwinanda Ilmawan, Aditya Narendra Wardhana. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI)", MANAJERIAL, 2020 | <1 % |
| <hr/> | | |
| 101 | Samsuri ., Hari Purwanto. "PENGARUH SIKAP DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MTsN TAKERAN KABUPATEN MAGETAN", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018 | <1 % |
| <hr/> | | |
| 102 | Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, Isniar Budiarti. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADE DINAMIS SEJAHTERA", The World of Business Administration Journal, 2020 | <1 % |
| <hr/> | | |
| 103 | Endah Wahyuningsih. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KAMPUS A DI PEKANBARU", MOTIVA JURNAL PSIKOLOGI, 2020 | <1 % |
| <hr/> | | |
| 104 | Mohammad Mahrum, Ismu Hadjar, Nancy Yusnita. "THE EFFECT OF | <1 % |

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
COMPENSATION ON PERFORMANCE", Journal
Of Biology Education Research (JBER), 2021

Publication

- 105 Rahmad Rahmad, Nasfi Nasfi, Sabri Sabri.
"Pengaruh Knowledge, Skill dan Ability
Pimpinan terhadap Kinerja IKM di Kabupaten
Pesisir Selatan", JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu
Ekonomi), 2019

<1 %

Publication

- 106 Siswanto Siswanto, Yundy Hafizrianda, Alfiana
Antoh. "PENGARUH TRANSPARANSI
KEBIJAKAN PUBLIK TERHADAP
PENGETAHUAN DEWAN TENTANG
ANGGARAN DENGAN PARTISIPASI
MASYARAKAT SEBAGAI VARIABEL
MODERASI", KEUDA (Jurnal Kajian Ekonomi
dan Keuangan Daerah), 2017

<1 %

Publication

- 107 Yakup Yakup, Risman Paulutu, Moh Rolli
Paramata. "A Dimension Analysis of Job
Satisfaction Effect on Employee
Organizational Commitment", Mabsya: Jurnal
Manajemen Bisnis Syariah, 2021

<1 %

Publication

Exclude bibliography Off