

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA
(Studi Empiris pada Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun oleh:
Fatin Fadhilla
NPM. 16.0101.0168

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA
(Studi Empiris pada Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa
Lestari)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun oleh :
Fatin Fadhilla
NPM. 16.0101.0168

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
(Studi Empiris Pada Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Fatin Fadhilla

NPM 16.0101.0168

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal 13 Agustus 2020

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Drs. Hamron Zubadi, M. Si

Pembimbing I



Luk Luk Atul Hidayati, SE., MM

Pembimbing II

Tim Penguji

Dra. Marlina Kurnia, MM

Ketua



Drs. Hamron Zubadi, M. Si

Sekretaris



Mulato Santosa, SE., M.Sc

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal 02 SEP 2020



Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fatin Fadhillah

NPM : 16.0101.0168

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN
KERJA
(Studi Empiris pada Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 05 Agustus 2020
Pembuat Pernyataan,



Fatin Fadhillah
NPM. 16.0101.0168

RIWAYAT HIDUP

Nama : Fatin Fadhillah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Ketapang, 29 Mei 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Dusun Semaitan RT/RW 006/009 Desa Trasan, Kec. Bandongan, Kab. Magelang
Alamat Email : fatinfadhillah29@gmail.com
Pendidikan Formal :
TK (2002-2004) : TK Kemala Bhayangkari Tanjung Asam
Sekolah Dasar (2004-2010) : SD Negeri 23 Tanjung Asam
SMP (2010-2013) : SMP Kemala Bhayangkari II Tanjung Asam
SMA (2013-2016) : SMAIT Ihsanul Fikri
Perguruan Tinggi (2016-2020) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Pengalaman Organisasi :

- Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai Anggota (2016-2017).
- Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai Pengurus (2017-2018).
- Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (2018-2019)

Magelang, 05 Agustus 2020

Peneliti



Fatin Fadhillah

NPM. 16.0101.0168

MOTTO

“Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik”

(QS. Al-A'raf: 56)

“Barangsiapa yang berbuat kebaikan (sebesar biji dzarrah), niscaya dia akan melihat (balasan) nya. Dan barangsiapa yang berbuat kejahatan (sebesar biji dzarrah), niscaya dia akan melihat (balasan) nya pula”.

(QS. Az-Zalzalah: 7-8)

“If Allah has written something to be yours, it will be. The time might be different. The journey might be different. But it will be yours. Know that Allah has perfect timing for everything. Never early and never late. But it takes a little patience and a lot of faith”.

(Dr. Bilal Philips)

“Life is like riding a bicycle. To keep your balance, you must keep moving”

(Albert Einstein)

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari)**”.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Manajemen program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Suliswiyadi, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Mulato Santosa, SE, M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Drs. Hamron Zubaedi, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Luk Luk Atul Hidayati SE., MM selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Pengajar yang telah memberikan ilmu kepada saya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi dan bapak/Ibu Tata Usaha yang selalu membantu kegiatan kuliah di Universitas Muhammadiyah Magelang.

7. Keluargaku tercinta, ayah, ibu, dan kakak yang selalu memberikan semangat, doa, dan dukungan-dukungan lainnya selama hidup saya, khususnya selama studi saya.
8. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dan motivasinya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun, penyusun harapkan untuk perbaikan penulisan skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberi manfaat kepada pihak yang memerlukan.

Wassalammu'alaikum Wr.Wb

Magelang, 05 Agustus 2020

Pembuat Pernyataan



Fatin Fadhilla

16.0101.0132

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	10
A. Tinjauan Pustaka	10
1. Teori Atribusi	10
2. Kinerja Karyawan	11
3. Kepuasan Kerja	13
4. Budaya Organisasi	16
5. Lingkungan Kerja	17
B. Penelitian Terdahulu	18
C. Pengembangan Hipotesis	22
D. Model Penelitian	28
BAB III METODA PENELITIAN	30
A. Populasi dan Sampel	30

B. Data Penelitian.....	30
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	31
D. Uji Kualitas Data	34
E. Alat Analisis Data.....	36
F. Uji Hipotesis	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Deskripsi Responden	41
B. Uji Kualitas Data	47
C. Pembahasan	61
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	70
C. Keterbatasan Penelitian	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pertumbuhan Produktivitas Makanan di Indonesia.....	2
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Data Penelitian	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.9 Nilai Analisis Uji F Persamaan 1	52
Tabel 4.10 Nilai Analisis Uji F Persamaan 2	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Penelitian.....	29
Gambar 4.1 Hasil Uji F Persamaan 1	53
Gambar 4.2 Hasil Uji F Persamaan 2	54
Gambar 4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	56
Gambar 4.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	56
Gambar 4.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	57
Gambar 4.6 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	58
Gambar 4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	58
Gambar 4.8 Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi	60
Gambar 4.9 Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	77
Lampiran 2. Tabulasi Data	84
Lampiran 3. Statistik Deskriptif Penelitian	86
Lampiran 4. Uji Validitas – KMO & <i>Loading Factor</i>	87
Lampiran 5. Uji Reliabilitas	90
Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 1	91
Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 2	91
Lampiran 8. Hasil Uji R ²	92
Lampiran 9. Hasil Uji F.....	93
Lampiran 10. Nilai F Tabel	94
Lampiran 11. Nilai t Tabel	96

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

(Studi Empiris pada Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari)

Oleh:

Fatin Fadhilla

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan lain yaitu untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Data dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan metode *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah unsur paling penting dalam sebuah organisasi. Manusia sebagai pemikir sekaligus penggerak kemana organisasi tersebut harus berjalan. Maka, setiap perusahaan harus menerapkan praktik - praktik MSDM dengan baik. Agar dapat bersaing di era globalisasi seperti saat ini, organisasi harus memiliki daya saing yang tinggi dan dapat menghadapi tantangan global, maka setiap sumber daya yang ada harus memiliki kinerja yang tinggi. Dengan kata lain tingkat keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kinerja karyawan. Seperti pendapat yang di kemukakan oleh Afandi (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan sebagai salah satu pengaruh yang memegang peranan penting dalam upaya peningkatan produktivitas makanan. Dengan memanfaatkan SDM, manajemen sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan produktivitas kerja karyawan secara maksimal. Berkaitan dengan ini maka produktivitas menjadi hal yang penting yang selalu ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisien. Dalam melaksanakan target produktivitas, tenaga kerja memegang peran penting sebagai perencana, pelaksana, penggerak, dan pengawas. Oleh karena itu, apabila tingkat kinerja karyawan di dalam

sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka, tingkat produktivitas kerja karyawan di organisasi tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya.

Berikut ini merupakan data pertumbuhan produktivitas makanan di Indonesia pada tahun 2017 sampai dengan 2018.

Tabel 1. 1
Pertumbuhan Produktivitas Makanan di Indonesia

	Tahun	
	2017	2018
Industri manufaktur makanan besar dan sedang	9.93%	7.40%
Industri manufaktur makanan mikro dan kecil	9.20%	4.70%
Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur Besar dan Sedang	4.74%	4.07%
Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur Mikro dan Kecil	4.74%	5.66%

Sumber: Kementerian Pertanian, 2019

Dari tabel 1 diatas pertumbuhan produktivitas makanan di Indonesia mengalami penurunan sebesar 0.67% pada produksi industri manufaktur besar dan sedang di tahun 2018 yang disebabkan oleh menurunnya kinerja karena kurangnya stok bahan baku karena banyaknya petani yang melakukan urbanisasi dari desa ke kota sehingga membuat bahan baku yang dihasilkan sedikit atau melambat, hal ini bertolak belakang dengan pertumbuhan industri manufaktur mikro dan kecil mengalami peningkatan sebesar 0.92% di tahun 2018, hal ini disebabkan oleh industri manufaktur kecil atau mikro yang berbasis UMKM/UKM berhasil memperluas pemasarannya hingga luar negeri sehingga mereka melakukan produktivitas secara terus menerus. Dengan melihat pertumbuhan produksi industri manufaktur besar dan sedang menurun pada tahun 2018, maka industri-industri makanan di Indonesia harus memperbaiki

produktivitasnya melalui sumber daya yang ada di industri tersebut, salah satunya yaitu sumber daya manusia melalui kinerjanya. Penurunan prosentase produktivitas industri makanan disebabkan oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi sebuah industri yang kurang baik, maka perlu adanya perbaikan lingkungan kerja dan budaya organisasi karena kedua hal tersebut sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Apabila lingkungan kerja dan budaya organisasi sudah baik, maka karyawan akan merasa puas sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, begitupun sebaliknya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2014). Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang atau kelompok, baik berupa prestasi kerja ataupun kreatifitas karyawan bekerja dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tugas yang diberikan, yang diprakarsai oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal seperti tujuan perusahaan yang diharapkan. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2015). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik. Maka dengan adanya kepuasan kerja karyawan dalam sebuah

organisasi, akan membuahkan hasil yang berbeda dengan organisasi yang karyawannya merasa tidak puas dengan organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian Kiswuryanto (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi pada hakikatnya adalah nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi (Wardiah, 2016). Oleh sebab itu budaya organisasi sangat penting, karena budaya merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada di dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mariam (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian Mufidah (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja (Samson, Waiganjo, & Koima, 2015). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja yang memuaskan

bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Seperti yang disampaikan oleh Harlina (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian Sari (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari, peneliti menemukan fenomena setelah melakukan wawancara dengan pemilik Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari, sehingga didapatkan informasi bahwa fasilitas lingkungan kerja yang kurang mendukung atau memadai, tempat bekerja yang bising karena suara mesin-mesin produksi dan suhu ruangan yang panas. Selain itu budaya organisasi yang dianut perusahaan tidak menerapkan nilai-nilai untuk mengarahkan perilaku anggotanya dengan baik, sehingga kinerja karyawan menjadi kurang baik.

Berdasarkan uraian diatas, kondisi Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi pada perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari. Maka peneliti tertarik untuk menggunakan judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang masalah penelitian diatas selanjutnya masalah diatas dirumuskan kedalam pertanyaan penelitian (*research question*) seperti dibawah ini:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh mediasi kepuasan kerja pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh mediasi kepuasan kerja pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini memberikan pemahaman yang semakin mendalam terkait adanya pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan melihat dampak dari kepuasan kerja dari karyawan. Diharapkan dapat berguna sebagai referensi dan pengetahuan tambahan lagi para peneliti yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada pihak perusahaan, untuk mencari cara-cara baru yang semakin meningkatkan loyalitas karyawan, efisiensi dan efektifitas organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

E. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

1. Bagian awal

Bagian ini berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, motto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Bagian isi

Bagian ini terdiri dari:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini meliputi uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan hasil penelitian sebelumnya badan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka seperti teori lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian yang diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan

data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini bertujuan untuk membahas dan menguraikan pengujian yang telah dilakukan meliputi statistic deskriptif responden dan uji hipotesis.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran. Bagian akhir akan diisi dengan lampiran yang dapat mendukung skripsi ini.

3. Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Atribusi

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang menjelaskan sebab dari berbagai perilaku yang menimpa seseorang (Darwanti, 2015). Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider tahun 1958 yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri seseorang, dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang (Suartana, 2010).

Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attributions* dan *situasional attributions*. *Dispositional attributions* merupakan penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *situasional attributions* merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat (Gordon & Graham, 2006).

Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah

determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Individu akan berbeda perilakunya jika individu lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena dapat membantu menangani masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, karena teori atribusi mempelajari tentang perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan seseorang tidaklah sama antara satu dengan yang lainnya sehingga membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kasusnya. Dengan adanya teori atribusi maka akan membantu proses peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh karyawannya.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, berdasar atas kecakapan, penalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013). Sedangkan menurut

Mangkunegara (2012) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, ada yang mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja (Sedarmayanti, 2012). Sedangkan menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Apabila hal tersebut dapat terpenuhi, maka akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (karyawan) untuk menghasilkan kinerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Widodo (2015), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain: 1) kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai, 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja), dan 3) Supra sarana,

yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen. Dari beberapa faktor tersebut dapat dijelaskan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya faktor internal antara lain, kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan, sedangkan faktor internal meliputi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

3. Kepuasan Kerja

Secara definisi, kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Priansa, 2014). Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dibawa setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan

lain, sistem penggajian, dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Glimer dalam (Sutrisno, 2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain 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 kepuasa kerja baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

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

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

6. Faktor intrinsik 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, penyorotan, 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 sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Faktor pemicu kepuasan kerja yang dirasakan karyawan satu dengan karyawan lain berbeda-beda. Hal itu disebabkan oleh persepsi karyawan yang berbeda-beda terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja tersebut dapat disebabkan oleh pemenuhan kebutuhan yang diberikan oleh organisasi

kepada karyawan. Apabila organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan maka karyawan akan merasa puas.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Umi, 2015). Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai & Mulyadi, 2012). Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi. Melalui sosialisasi ini, karyawan diperkenalkan tentang tujuan, strategi, nilai-nilai,

dan standar perilaku organisasi serta informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan dalam melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik, yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Pendapat lain dikemukakan Sedarmayanti (2011) yang mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Sunny & Kristanti, 2012).

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu meliputi ruangan dan fasilitas yang biasa digunakan oleh manusia, serta kondisi lingkungan, yang keduanya banyak memengaruhi tingkah laku manusia. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah: 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja, 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja, 3) Kelembaban di tempat kerja, 4) Sirkulasi Udara di tempat kerja, 5) Bau-bauan, 6) Kebisingan di tempat kerja, 7) Tata warna di tempat kerja, 8) Dekorasi di tempat kerja, 9) Musik di tempat kerja, dan 10) Keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2011).

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini perlu dilakukan peninjauan terhadap berbagai penelitian terkait yang pernah dilakukan sebelumnya guna mendapatkan referensi yang sesuai dengan penelitian yang ingin dilakukan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mariam (2009) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel *Intervening* yang membuktikan bahwa pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif, pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Harlina (2013) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STAIN Kerinci Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* membuktikan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Penelitian yang dilakukan oleh Paramita, Prayuda, & Handaru (2013) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi yang menghasilkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kiswuryanto (2014) yang berjudul Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* yang menghasilkan kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang Jawa Tengah menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) yang berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wahyuniardi, Nurjaman, & Ramadhan (2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat Area Majalaya membuktikan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja PLN Distribusi Jawa Barat Area Majalaya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi,

lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan PLN memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Novrians (2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* menyatakan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kota Salatiga Periode 2017 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Emil & Albertis (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi melalui Motivasi yang membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan pengujian hipotesis lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi.

C. Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Afandi, 2018). Berdasarkan pernyataan tersebut, bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya didapatkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Paramita, Prayuda, & Handaru, 2013) dan (Kiswuryanto, 2014). Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1 : lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

b. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai - nilai (*values*), keyakinan - keyakinan, asumsi - asumsi atau norma - norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah - masalah organisasi (Darodjat, 2015). Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut

terimplementasikan. Untuk melihat pengaruh antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, maka satu hal yang menjadi dasar adalah pengaruh dari esensi “nilai” dalam budaya organisasi yang mempengaruhi nilai, sikap dan perilaku anggota organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya didapatkan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (Mariam, 2009) dan (Wahyuniardi, Nurjaman, & Ramadhan, 2018). Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H2 : budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif wajib diciptakan oleh pimpinan, agar komitmen pengelola anggaran tumbuh, yang akan diikuti dengan minat untuk berkinerja. lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Sarwoto, 2011). Lingkungan kerja yang kondusif baik kondisi fisik maupun non fisik, akan mendorong untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga kinerja meningkat.

Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Semakin baik lingkungan kerja akan

berdampak terhadap kuatnya kinerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya didapatkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Harlina, 2013) dan (Mufidah, 2018). Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H3 : lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

d. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi (Wibowo, 2013). Karenanya, kemampuan menciptakan suatu budaya organisasi mampu mendorong kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.

Budaya organisasi dapat memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang. Dan budaya organisasi akan menjadi faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan organisasi. Budaya yang kuat akan memperkokoh sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Jadi budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi pola pikir dan tindakan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Perusahaan yang memiliki budaya yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, menumbuhkan semangat kebersamaan dikalangan para anggotanya, meningkatkan rasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan serta mampu membesarkan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya didapatkan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Mariam, 2009) dan (Novrians, 2018). Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H4 : budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

e. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Menurut Handoko (2014), kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan atas organisasi tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya didapatkan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Sari, 2016) dan (Wahyuniardi, Nurjaman, & Ramadhan, 2018). Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H5 : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

f. Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Rahmawati & Nela, 2014). Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peran penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan menunjukkan terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Jika lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan buruk.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya didapatkan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Harlina, 2013) dan (Novrians, 2018). Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H6 : kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

g. Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana (Sedarmayanti, 2014). Budaya organisasi juga merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya merupakan pola asumsi dasar yang di-*shared* oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan menyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

Kepuasan kerja yang tercipta berdasarkan suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, seberapa besar perasaan pegawai dalam menyukai atau tidak menyukai pekerjaan tersebut. Jika budaya organisasi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka budaya organisasi dalam sebuah perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya didapatkan budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Harlina,

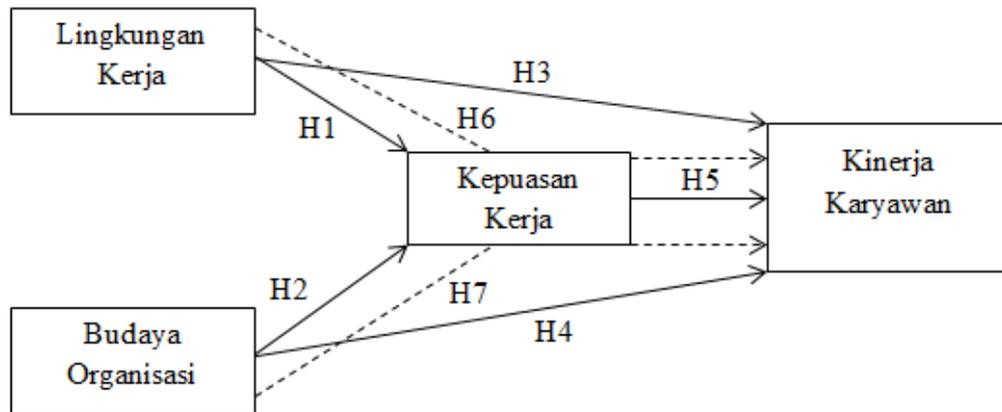
2013) dan (Novrians, 2018). Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H7 : kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

D. Model Penelitian

Berdasarkan *research gap* yang menyatakan bahwa hasil penelitian yang dilakukan oleh Harlina (2013), Oktaviani (2014), (Wahyuniardi, Nurjaman, & Ramadhan (2018), Novrians (2018) dan Mufidah (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif. Hal tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Emil & Albertis (2019) dan Sari (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu penelitian tentang budaya organisasi pada penelitian yang dilakukan oleh Mariam (2009) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif. Hal tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.



Sumber: Model disusun untuk penelitian ini, 2020

Gambar 3. 1
Model Penelitian

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari yang berjumlah sebanyak 65 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan *purposive sampling* karena tidak semua sampel dalam populasi memenuhi kriteria yang ditentukan penulis. Oleh karena itu, sampel yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang ditentukan penulis agar mendapatkan sampel yang representif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Kriteria responden berdasarkan metode *purposive sampling*, yaitu karyawan tetap yang bekerja diatas 1 tahun.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran,

2011). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberika kuesioner untuk mendapatkan data tentang lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

2. Metoda Pengambilan Data

Metoda pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

a. Kuesioner

Metoda pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah metoda pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metoda pengambilan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti membagi angetket langsung kepada karyawan Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari dalam penelitian ini menggunakan pernyataan terbuka dan tertutup. Isi kuesioner terdiri dari:

1. Identitas responden, yaitu mengenai jenis kelamin, usia, dan bagia pekerjaan dan lama bekerja.
2. Pernyataan mengenai tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan persepsi responden terhadap semua keadaan yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung dalam melakukan pekerjaan oleh karyawan dan yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan, baik hubungan antar karyawan, hubungan dengan bawahan maupun hubungan dengan atasan.

Adapun indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan cahaya
- 2) Suhu udara
- 3) Kebisingan
- 4) Jaminan keamanan kerja
- 5) Hubungan karyawan

Pengukuran: Menggunakan skala Likert dengan interval 1 sampai dengan 5 untuk menunjukkan pendapat responden Sangat Tidak Setuju sampai dengan Sangat Setuju.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan persepsi responden terhadap suatu nilai bersama yang dianut dan dipahami oleh anggota-anggota organisasi serta harus disosialisasikan kepada anggota baru untuk membantu dalam memecahkan masalah- masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

Adapun indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan pegawai

- 2) Jarak dari manajemen
- 3) Ekstrovert
- 4) Keteraturan pegawai
- 5) Kepercayaan pegawai

Pengukuran: Menggunakan skala Likert dengan interval 1 sampai dengan 5 untuk menunjukkan pendapat responden Sangat Tidak Setuju sampai dengan Sangat Setuju.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi responden terhadap sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Adapun indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan dengan gaji
- 2) Kepuasan dengan promosi
- 3) Kepuasan dengan rekan kerja
- 4) Kepuasan dengan penyelia
- 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Pengukuran: Menggunakan skala Likert dengan interval 1 sampai dengan 5 untuk menunjukkan pendapat responden Sangat Tidak Setuju sampai dengan Sangat Setuju.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan persepsi responden terhadap hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kualitas hasil kerja
- 2) Tingkat keuletan dan daya tahan kerja
- 3) Tingkat disiplin dan absensi
- 4) Tingkat kerja sama antar rekan kerja
- 5) Tingkat kepedulian akan keselamatan kerja
- 6) Tingkat tanggung jawab akan hasil pekerjaannya
- 7) Tingkat inisiatif/kreativitas yang dimiliki
- 8) Tingkat profesionalitas kerja yang dimiliki

Pengukuran: Menggunakan skala Likert dengan interval 1 sampai dengan 5 untuk menunjukkan pendapat responden Sangat Tidak Setuju sampai dengan Sangat Setuju.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2014). Uji validitas penelitian ini dengan menggunakan analisis faktor. Pendekatan analisis faktor konfirmatori *confirmatory factor*

analysis (CFA) digunakan untuk menguji apakah jumlah faktor yang diperoleh secara empiris sesuai dengan jumlah faktor yang telah disusun secara teoritik atau menguji hipotesis-hipotesis mengenai eksistensi konstruk. Di samping untuk menjawab pertanyaan apakah jumlah faktor yang telah diekstraksi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara indikator secara signifikan. Jika masing-masing indikator memiliki *loading factor* yang tinggi, maka indikator tersebut dikatakan valid. Analisis faktor seperti CFA membutuhkan terpenuhinya serangkaian asumsi. Asumsi pertama adalah korelasi antar variabel harus cukup kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) $> 0,50$ serta signifikansi dari Barlett's *Test* $< 0,50$ untuk memastikan variabel masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut. Analisis faktor dapat menentukan seberapa besar faktor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan *software* SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2011).

E. Alat Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh suatu persamaan dan garis yang menunjukkan persamaan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014). Untuk mengetahui pengaruh variabel *intervening* digunakan analisis jalur atau *path analysis*. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2013). Rumus persamaannya adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$X_3 = \alpha + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X₃ : Kepuasan Kerja

X₂ : Budaya Organisasi

X₁ : Lingkungan Kerja

α : Konstanta

β : Koefisien

e : Standar Error

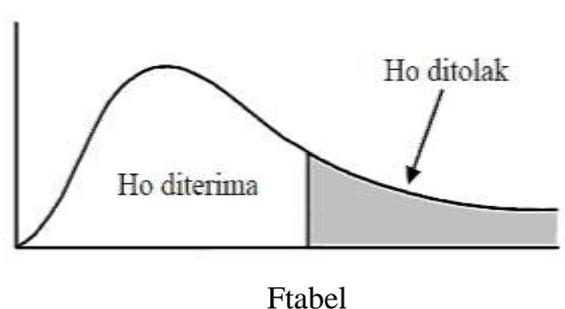
F. Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*) (Ghozali, 2013). Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Tingkat signifikansi pada penelitian ini 0,05 atau sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k-1. Menurut Ghozali (2014), tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian:

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti model yang digunakan bagus (*fit*).
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti model yang digunakan tidak bagus (*tidak fit*).

Gambar nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} sebagai berikut:



Gambar 3.1
Kurva Normal Uji F

2. Uji R^2 (Koefisien Determinasi/ R Square)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen

(Ghozali, 2013). Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Nilai koefisien determinansi adalah antara nol (0) dan satu (1).

- a. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.
- b. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Dengan demikian, semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Kelemahan penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 akan meningkat.

3. Uji Parsial (t)

Uji t yaitu uji signifikansi parsial dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara paralel (terpisah) (Ghozali, 2013). Untuk mengetahui statistik t dapat membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis awal (H_0) diterima. Artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis alternatif (H1) diterima. Artinya, variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji statistik t juga dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil regresi menggunakan SPSS. Jika angka signifikansi $t < \alpha$ (0.05) maka bisa dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan jika angka signifikansi $t > \alpha$ (0.05) maka bisa dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2013).

4. *Sobel Test*

Uji Pengaruh tidak langsung yang digunakan untuk mengetahui pengaruh mediasi signifikan atau tidak, dapat diuji dengan *sobel test* menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal (Ghozali, 2014). Hasil *sobel test* memberikan nilai estimasi *indirect effect* yang kemudian dicari nilai t_{hitung} dengan cara membagi besarnya nilai data terhadap nilai standar error dan membandingkan dengan t_{tabel} jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} berarti pengaruh mediasi dikatakan signifikan.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p_2 \times p_3$) signifikan atau tidak diuji dengan *sobel test* dengan rumus:

$$Sp_2p_3 = \sqrt{p_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 p_3^2}$$

Berdasarkan hasil $Sp2p3$, kemudian menghitung nilai t_{hitung} untuk mengetahui apakah ada pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p2p3}{sp2p3}$$

Nilai t_{hitung} yang diperoleh kemudian dikonfirmasi dengan t_{tabel} apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan (α) 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi ($Sp2p3$) adalah signifikan atau ada pengaruh mediasi variabel *intervening* dengan variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh langsung lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi dengan variabel kepuasan kerja pada karyawan Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memiliki arti bahwa lingkungan kerja di Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari sudah baik, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga dapat tercipta kepuasan kerja bagi karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memiliki arti bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari sudah terlaksana dengan baik, maka karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal, sehingga dapat tercipta kepuasan kerja bagi karyawan.

3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari belum memperhatikan lingkungan kerja dan pemberian fasilitas SDMnya yang kurang memadai, sehingga belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari belum memiliki budaya yang kuat, sehingga kurang mampu meningkatkan kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari belum merasa puas dengan apa yang telah karyawannya kerjakan, sehingga kurang mampu meningkatkan kinerja karyawan.
6. Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji sobel dapat dibuktikan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji sobel juga membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Maksudnya bahwa dengan organisasi memberikan kepedulian, perhatian dan timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan, karyawan harus merasa lingkungan kerja mereka nyaman dan aman, serta merasa budaya organisasi yang dianut perusahaan mudah untuk karyawan beradaptasi maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, ada beberapa saran:

1. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja dengan cara menambah fasilitas yang mendukung karyawan dalam bekerja dan budaya organisasi dengan cara memahamkan visi dan misi perusahaan kepada karyawan agar semua karyawan merasa aman dan nyaman serta menjadikan mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada mereka agar kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Perusahaan diharapkan mampu memperhatikan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan perasaan kekeluargaan serta dapat membentuk budaya organisasi di perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Perusahaan perlu menyesuaikan imbalan yang diterima dengan tugas yang diberikan dan tugas yang dibebankan kepada karyawan sebaiknya sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
4. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel yang terkait dengan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan objek penelitian pada perusahaan yang berbeda, agar dapat digeneralisasi.
5. Variabel yang menunjukkan hasil positif yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi dan, selanjutnya dapat menjadi perhatian agar dapat ditingkatkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari.

6. Berdasarkan penelitian variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan seharusnya lebih memperhatikan kondisi sekitar perusahaan agar proses pencapaian tujuan dapat tercapai secara optimal serta dapat menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Penelitian ini fokus pada pengujian variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori lain diluar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini responden mengisi sendiri kuesioner, yang artinya tiap-tiap responden menilai dirinya sendiri. Permasalahan yang timbul dari penilaian diri sendiri adalah kecenderungan menilai terlalu tinggi sehingga hasilnya kurang obyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Darwanti. (2015). *Detik-detik Ujian Nasional Bahasa Indonesia*. Klaten: Intan Pariwara.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Emil, M., & Albertis. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 4(2), 437-451.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multiteoritas dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Cetakan III ed.). Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harlina, D. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STAIN Kerinci dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sains Manajemen*, 10(4), 1-17.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iswahyudi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 50-61.
- Kiswuryanto, A. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel

- Intervening. *Skripsi Program Sarjana Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro*.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mufidah, U. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi Program Sarjana Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Novrians, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Skripsi Program Sarjana Manajemen Universitas Islam Indonesi*.
- Oktaviani, H. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sumber Rezeki Rembang, Jawa Tengah. *Skripsi Program Sarjana Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro*.
- Paramita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, A. W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(2), 1-19.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmawati, & Nela, P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2).
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(12), 76-89.

- Sari, D. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Skripsi Program Sarjana Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Salatiga*.
- Sarwoto. (2011). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suartana, I. W. (2010). *Akuntansi Keperilakuan Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 61-69.
- Umi, Z. W. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 1-7.
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143-151.
- Wardiah. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.