

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA BANK BTN (PERSERO)
CABANG BEKASI**

Widya Parimita

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: widya_parimita@yahoo.com

Wendi Hadi Prayuda

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: yudha.ashter2003@gmail.com

Agung Wahyu Handaru

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: agung_1178@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of the research are: 1) To know description for working environment, organization culture, and job satisfaction at Bank BTN (Persero) cabang Bekasi. 2) to test the influence of working organization towards job satisfaction at Bank BTN (Persero) cabang Bekasi. 3) to test the influence of organization culture towards job satisfaction at Bank BTN (Persero) cabang Bekasi. 4) to test the influence of working environment and organization culture towards job satisfaction at Bank BTN (Persero) cabang Bekasi. The analysis implemented in this research are simple regression and multiple regression analysis. The method of this research is simple random sampling, that taken 55 Operational Division employee at Transaction Process Division, Loan Administration Division, and General Administration Division, while data collecting by using questionnaire and cultivated using SPSS 19.0. The result of t test for working environment is 2.123, and the signification is 0.038. This shows that there is an effect between working environment toward job satisfaction. The result of t test for organization culture is -2.160, and the signification is 0.035. This shows that there is an effect between organization culture toward job satisfaction. The result of F test is 5.798, and the signification is 0.005. This shows that there is an effect between working environment and organization culture toward job satisfaction. The result of R^2 is 0.182 or 18,2%. It means Job Satisfaction is affected by working environment and organization culture as much as 18,2%.

Keywords: working environment, organization culture, job satisfaction

PENDAHULUAN

Privatisasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terjadi beberapa tahun terakhir di Indonesia menyebabkan karyawan-karyawan yang bekerja di Perusahaan BUMN dituntut untuk bekerja se-profesional mungkin agar perusahaan mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut tentunya perusahaan harus memiliki karyawan yang tidak hanya cakap dan terampil dalam bekerja, namun juga memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja para karyawan yang tinggi selain dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan juga dapat memberikan informasi bahwa para karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada umumnya ditentukan berdasarkan berbagai aspek seperti pekerjaan mereka sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, serta gaji/upah. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya saling menunjang, sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menunjang, karyawan akan merasa tidak puas.

Dari hasil pra riset yang dilakukan peneliti, tingkat ketidakpuasan kerja yang terjadi di Bank BTN (Persero) cabang Bekasi dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan yang diduga terjadi karena rutinitas pekerjaan mereka sendiri. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja sedangkan budaya organisasi menunjukkan cara karyawan bekerja dan berperilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan itu bekerja maka budaya organisasi lebih mengarah kepada sistem dan nilai yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Dari apa yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui deskripsi tentang variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja pada Bank BTN (Persero) cabang Bekasi. (2) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi, (3) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi, serta (4) menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Alex S. Niti Semito dalam Triningsih (2006:13) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Senada dengan Alex S. Niti Semito, Robbins dalam Vemmylia (2009:40) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan Rivai dalam Vemmylia (2009:40) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Pendapat lain dikemukakan Sumaatmadja dalam Surodilogo (2010:15), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Sedangkan menurut Nasution dalam Surodilogo (2010:15), lingkungan sosial merupakan orang atau masyarakat sekitar, segala aspek yang bertalian erat dengan kepribadian manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia.

Budaya Organisasi

Setiap individu memiliki kepribadian yang unik dan berbeda antara satu dengan lainnya. Ketika kita menggambarkan seseorang sebagai orang yang hangat, terbuka, santai, pemalu, atau agresif, kita menggambarkan ciri-ciri kepribadian. Suatu organisasi juga mempunyai kepribadian yang disebut sebagai budaya.

Robbins (2007:62) budaya adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Definisi

mengenai budaya menyiratkan beberapa hal. Pertama, budaya adalah persepsi individu mempersepsikan budaya organisasi berdasarkan apa yang mereka lihat, dengar atau alami di dalam organisasi itu. Kedua, meskipun individu mungkin memiliki latar belakang yang berbeda atau bekerja dalam tingkatan yang berlainan di organisasi tersebut, mereka cenderung menggambarkan budaya organisasi itu dengan istilah yang sama. Terakhir, budaya organisasi adalah istilah deskriptif. Budaya itu menyangkut bagaimana anggota itu mempersepsikan organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah mereka menyukainya.

Susanto dalam Soedjono (2005:24) yang memberikan pengertian 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. Sedangkan Moeljono Djokosantoso dalam Soedjono (2005:24) menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan.

Pendapat lain mengenai budaya organisasi dikemukakan oleh Glaser dalam Koesmono (2005: 167) yang mendefinisikan budaya organisasi adalah pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu, serta berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Hampir mirip dengan Glaser, Kreitner dan Kinicki dalam Koesmono (2005:167) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan dalam suatu perusahaan tentunya penting untuk diperhatikan oleh jajaran manajemen karena kepuasan kerja karyawan akan menentukan tingkat semangat kerja dari para karyawan itu sendiri. Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi tentunya akan lebih bersemangat

dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya dibandingkan dengan karyawan yang tingkat kepuasannya lebih rendah.

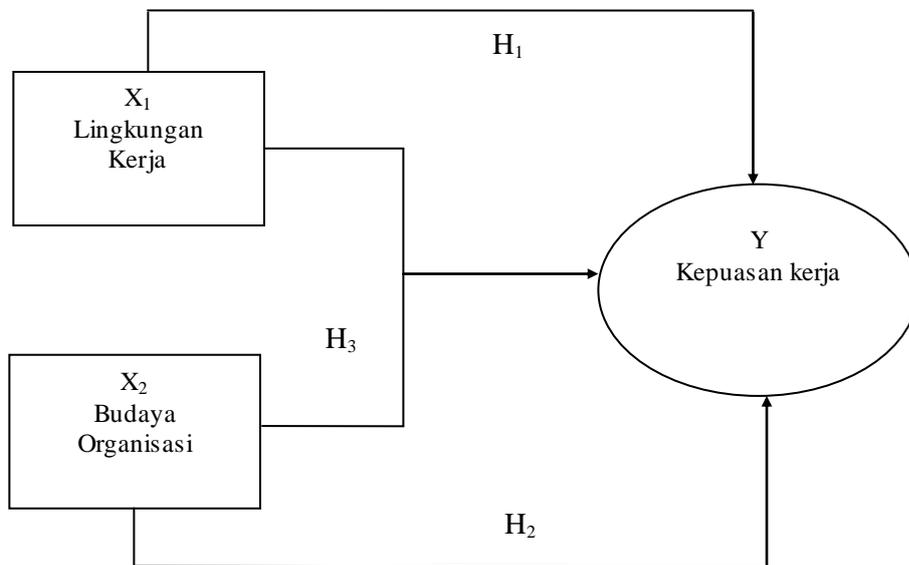
Kepuasan kerja merupakan bagian dari suatu sikap (*attitude*) seseorang dalam memandang pekerjaannya. Sikap ini merupakan pernyataan evaluatif mengenai perasaan suka atau tidak suka, senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya (Barokah, 2012:9). Greenberg dan Baron dalam Barokah (2012:9) menyebutkan bahwa ada tiga komponen dalam membentuk sikap seseorang, yaitu: komponen evaluatif (*evaluative component*), komponen kognitif (*cognitive component*) dan komponen perilaku (*behavioral component*).

Handoko (2001:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Senada dengan Handoko, Tangkilisan dalam Barokah (2012:12) “kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi”.

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

Happock dalam Barokah (2012:11) mengatakan “*job satisfaction as any combination of psychological and environmental circumstances that cause a person truthfully to say, I am satisfied with my job*”. Dalam arti bebas kepuasan kerja merupakan kombinasi dari keadaan psikologi, fisiologi, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang jujur untuk mengatakan, saya puas dengan pekerjaan saya. Dengan kata lain, Happock menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah ekspresi lisan dari sebuah evaluasi pekerja dari kehidupan kerjanya dan kepuasan kerja menggambarkan perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini (gambar 1)



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah peneliti.

Hipotesis

Hipotesis 1

H₀ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.

Hipotesis 2

H₀ : Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.

H_a : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.

Hipotesis 3

H₀ : Lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.

H_a : Lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan riset deskriptif dan riset eksplanatori. Riset deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan atau memberi paparan pada variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel pada sub variabelnya. Riset deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Riset eksplanatori yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti. Penelitian eksplanatori dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi.

Metode Penentuan Populasi atau Sampel

Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus dari Taro Yamane (Riduwan, 2008: 65) sebagai berikut:

Dimana : n = jumlah sampel
 N = jumlah populasi
 d^2 = presisi yang ditetapkan

maka besarnya sampel adalah:

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Yamane tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 55.17 yang dibulatkan menjadi 55 responden. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak sederhana (*simple random sampling*).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Priyatno (2010:90), uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Kriteria pengujiannya adalah: jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Nannuly dalam Umar (2008: 56), uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Alpha Croanbachs*, dimana nilai korelasi r akan dibandingkan dengan nilai 0,6 yang merupakan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai korelasi $r <$ dari 0,6 maka instrument tidak reliabel. Jika nilai korelasi $r >$ dari 0,6 maka instrumen penelitian reliabel.

Uji Asumsi Dasar

Uji Normalitas

Priyatno (2010:71), menjelaskan uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *liliefors* dengan melihat nilai pada kolom *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika signifikansi $> 0,05$

Uji Linearitas

Priyatno (2010: 73), uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS, dengan kriteria dua variabel. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) $< 0,05$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Umar (2008: 80), uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas. Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi, jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Metode yang digunakan dalam uji ini adalah uji spearman rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*Unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji t

dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji F (uji koefisien regresi secara bersama-sama)

Priyatno (2010:67), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F pada penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersamaan terhadap kepuasan kerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1, seluruh *item* pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel ($n=30$) yaitu 0.361.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja			
1	0.774	0.361	Valid
2	0.758	0.361	Valid
3	0.705	0.361	Valid
4	0.538	0.361	Valid
5	0.786	0.361	Valid
6	0.795	0.361	Valid
7	0.867	0.361	Valid
8	0.758	0.361	Valid
9	0.708	0.361	Valid

Budaya Organisasi			
11	0.771	0,361	Valid
12	0.709	0.361	Valid
13	0.773	0.361	Valid
14	0.659	0.361	Valid
15	0.706	0.361	Valid
16	0.778	0.361	Valid
17	0.705	0.361	Valid
18	0.501	0.361	Valid
19	0.364	0.361	Valid
Kepuasan kerja			
20	0.631	0.361	Valid
21	0.670	0.361	Valid
22	0.730	0.361	Valid
23	0.783	0.361	Valid
24	0.730	0.361	Valid
25	0.681	0.361	Valid
26	0.723	0.361	Valid
27	0.654	0.361	Valid
28	0.387	0.361	Valid
29	0.410	0.361	Valid
30	0.404	0.361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui hasil uji reliabilitas ketiga variabel didapatkan skor *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.6, sehingga dinyatakan semua variabel adalah reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Nilai Minimum	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	.900	9	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	.841	10	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	.843	11	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja	,084	55	,200 [*]
Budaya Organisasi	,076	55	,200 [*]
Kepuasan Kerja	,109	55	,156

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 3, nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.200, budaya organisasi 0.200 dan kepuasan kerja 0.156. dari hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan ketiga variabel berdistribusi normal karena signifikansi ketiga variabel diatas 0.05.

Hasil Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Y * X₁

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja*	Between Groups	(Combined)	681.963	46	14.825	1.616	.243
		Linearity	59.182	1	59.182	6.450	.035
Lingkungan Kerja		Deviation from Linearity	622.780	45	13.840	1.508	.279
		Within Groups	73.399	8	9.175		
			755.362	54			

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4 di atas didapat nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.035 sehingga dapat disimpulkan antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier karena nilai signifikansi kurang dari 0.05.

Berdasarkan tabel 5 di atas didapat nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.040 sehingga dapat disimpulkan antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier karena nilai signifikansi kurang dari 0.05.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Y * X₂

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja* budaya organisasi	Between Groups	(Combined)	602.147	41	14.687	1.246	.346
		Linearity	61.121	1	61.121	5.186	.040
		Deviation from Linearity	541.026	40	13.526	1.148	.413
Within Groups			153.215	13	11786		
			755.362	54			

Sumber: Data diolah peneliti

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	.984	1.016
Budaya Organisasi	.984	1.016

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 6 diatas didapat nilai VIF untuk masing-masing variabel sebesar 1.016. jadi dapat disimpulkan tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diketahui korelasi antara lingkungan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.580 dan korelasi antara budaya organisasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.957. Hasil ini menunjukkan bahwa pada model regresi ini tidak terdapat adanya masalah heteroskedastisitas karena nilai signifikansi korelasi lebih dari 0.05.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Unstandardized residual
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.167	.076
		Sig. (2-tailed)	.	.223	.580
		55	55	55	
	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	.167	1.000	-.007
		Sig. (2-tailed)	.223	.	.957
		55	55	55	
Unstandardized residual	Correlation Coefficient	.076	-.007	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.580	.957	.	
	55	55	55		

Sumber: Data diolah peneliti

Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 8. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	42.116	4.129		10.201	.000
	Lingkungan Kerja	.189	.089	.280	2.123	.038

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2.123. Nilai ini akan dibandingkan dengan t_{tabel} , yang didapat dengan cara $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $55-2= 53$, didapat t_{tabel} sebesar 2.006 sehingga dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikansi adalah 0.038, dengan demikian lebih kecil dari 0.05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan dari kedua uji di atas adalah ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi

Tabel 9. Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66.931	7.475		8.954	.000
	Motivasi	-.338	.157	-.284	-2.160	.035

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 9 didapat t_{hitung} adalah -2.160. Sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2.006. Dapat disimpulkan $-t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikansi adalah 0.035, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan dari uji di atas adalah ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.723	2	68.862	5.798	.005^a
	Residual	617.639	52	4.105		
	Total	755.362	54			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 10, nilai F_{hitung} sebesar 5.798. Nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $55-2-1 = 52$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3.180. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikasi pada uji F sebesar 0,005. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersamaan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Analisis Determinasi

Tabel 11. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427 ^a	.182	.151	3.4464

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, budaya organisasi

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 11, nilai R^2 sebesar 0.182, artinya adalah variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 18,2%. Sedangkan sisanya sebesar 81,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model persamaan regresi linier berganda penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan kerja fisik pada Bank BTN (Persero) cabang Bekasi kurang baik, sedangkan lingkungan kerja non fisik cukup baik. Budaya organisasi dalam perusahaan juga sudah cukup baik. Sementara itu, kepuasan kerja karyawan belum dapat dirasakan oleh seluruh karyawan, karena masih terdapat sebagian karyawan yang merasakan ketidakpuasan kerja pada dimensi promosi dan pengawasan, sehingga masih belum cukup baik.

Terbukti secara empiris lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada subdivisi *Transaction Process*, *Loan Administration* dan *General Branch Administration* Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.

Terbukti secara empiris budaya organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada subdivisi *Transaction Process*, *Loan Administration* dan *General Branch Administration* Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.

Terbukti secara empiris lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) cabang Bekasi, khususnya pada subdivisi *Transaction Process, Loan Administration* dan *General Branch Administration* Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan *item* pernyataan pada kuisisioner yang valid dan reliabel.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk budaya organisasi dan lingkungan kerja yang hanya memiliki nilai sebesar 18,2%, maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.

Menyesuaikan budaya organisasi yang selama ini telah tercipta dengan budaya organisasi yang baru tercipta pada Bank BTN (Persero) cabang Bekasi, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

Meningkatkan fasilitas yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik pada Bank BTN (Persero) cabang Bekasi, seperti memperluas ruang kerja bagi karyawan dan menambah peralatan kerja baru, sehingga mempermudah pekerjaan sehari-hari.

Memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan mengkaji beberapa dimensi kepuasan kerja, seperti promosi dan pengawasan. Hal ini dilakukan untuk mencegah agar karyawan yang potensial tidak meninggalkan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.

DAFTAR RUJUKAN

Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 2: 124-135. Surabaya: Universitas 17 Agustus.

- Kesuma, Ali, 2007. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 1 No 4: 310-322*. Sampit: Universitas Darwan Ali.
- Koesmono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kaya Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2: 171-188*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Pradikta, 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Global Indonesia Komunikatama Jakarta. *Skripsi Universitas Negeri Jakarta*.
- Priyatno, Duwi, 2010. Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Robbins, Stephen P., 2007. Manajemen. Jakarta: PT. Indeks.
- , 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Soedjono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 7 No 1: 22-47*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Surodilogo, 2010. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sumber Sehat Semarang. *Skripsi Universitas Diponegoro*.
- Triningsih, 2006. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 30 Semarang. *Skripsi Universitas Negeri Semarang*.
- Umar, Husein, 2008. Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Vemmylia, 2009. Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN cabang Binjai. *Skripsi Universitas Sumatera Utara*.

Widodo, Slamet, 2008. Pengaruh Perilaku Pemimpin, Karakteristik Pribadi, Lingkungan Kerja, dan Pengharapan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Palembang: Universitas Sriwijaya.

Wulandari, 2011. Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Duren Sawit Jakarta Timur. *Skripsi* Universitas Negeri Jakarta.