

Analisis Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo

Arda Widanegara*, Gendut Sukarno

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur²

*Correspondence email: ardawidanegara45@gmail.com

Abstrak. Saat ini dengan berkembangnya zaman mampu meningkatkan persaingan perusahaan yang juga semakin tinggi. Dalam suatu perusahaan pasti terdapat peran-peran pegawai dan tenaga kerja yang dinamakan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan agar bisa mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di INTAKO Tanggulangin Sidoarjo. Selanjutnya peneliti menggunakan penelitian kuantitatif sebagai jenis penelitian ini yang mana kuesioner sebagai alat pengukur jawaban dari responden. Dalam penelitian ini populasinya ialah seluruh pekerja yang ada di INTAKO Tanggulangin Sidoarjo berjumlah 67 karyawan. Dalam penelitian ini Teknik penentuan sampelnya menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 sehingga keseluruhan populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel yaitu berjumlah 67 orang. Setelah dijawab oleh responden, jawaban tersebut akan dianalisis dengan mempergunakan Smart PLS (Partial Least Square) untuk menguji tingkat kevalidan dan reliabelnya suatu indikator dan variabel penelitian yang mana hal tersebut termasuk kedalam outer dan inner model. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja.

Abstract. Currently, with the development of the era, the company's competition is also getting higher. In a company, there must be roles for employees and workers called Human Resources (HR). This study aims to determine the effect of the work environment and organizational culture on employee job satisfaction at INTAKO Tanggulangin Sidoarjo. Furthermore, the researchers used quantitative research as a type of this research in which the questionnaire was used as a means of measuring the answers of the respondents. In this study the population is all workers in INTAKO Tanggulangin Sidoarjo totaling 67 employees. In this study, the sampling technique used a saturated sample because the population was less than 100 so that the entire population in this study was used as a sample, amounting to 67 people. After being answered by the respondent, the answer will be analyzed using Smart PLS (Partial Least Square) to test the level of validity and reliability of an indicator and research variable which is included in the outer and inner models. The results of this study conclude that the work environment have positive effect but not significant and organizational culture have a significant positive effect on job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Culture; Work Environment.

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini, dengan didukung adanya perkembangan zaman mampu meningkatkan persaingan antar masing-masing perusahaan yang semakin tinggi. Dalam suatu perusahaan tentu terdapat kontribusi pegawai dan juga tenaga kerja yang dikenal dengan nama sumber daya manusia (SDM). Dalam hal ini, SDM dimaknai sebagai pokok utama dari suatu instansi. Tenaga kerja diartikan sebagai pemegang peranan yang sangat penting. Di dalam dunia yang sudah semakin canggih dan serba modern, segala macam bentuk pekerjaan mampu dilaksanakan dengan mempergunakan mesin yang canggih pula. Namun hal tersebut tentunya tidak dapat berjalan secara baik tanpa adanya penggerak mesin tersebut. Dengan demikian maka mesin tersebut tidak akan berjalan dengan baik (Aruan & Fakhri, 2015). Kondisi tersebut yang dipaksakan akan menyebabkan perusahaan ataupun organisasi menjadi berantakan. Peranan penting tersebut adalah pengelolaan SDM dengan cermat. Pentingnya sumber daya manusia bagi suatu perusahaan diukur pada kemampuan manusianya untuk melakukan interaksi secara positif terhadap target dari suatu perusahaan ataupun kegiatan yang sejalan pada pencapaian tujuan organisasi. (Irma & Yusuf, 2020) memiliki pendapat bahwasanyasanya sumber daya manusia diartikan sebagai suatu bentuk pencapaian yang efektif dan dilaksanakan oleh suatu perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka manajemen instansi ataupun organisasi perlu mempertahankan bahkan melakukan peningkatan terhadap kepuasan pegawai (Irma & Yusuf, 2020).

Kepuasan tersebut merupakan cara mengapresiasi kerja pegawai. Pegawai membutuhkan kepuasan selama bekerja, baik dari segi materi maupun moral. Ketika pegawai tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka semangat kerja akan turun dan timbul ketidakpuasan kerja, sehingga sulit bagi manajer untuk mendapatkan kerja sama pekerja. Untuk menciptakan kepuasan kerja yang baik, manajer harus memberikan uraian tugas yang jelas kepada pegawai untuk mencapai kepuasan kerja. Perlindungan Pegawai mendapat perlindungan dari Pemerintah yang diatur

dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dalam regulasi tersebut juga berisi mengenai kepuasan terhadap pegawai. Karena hak-hak bag tenaga kerja perlu didapatkan oleh setiap tenaga kerja sebagai kegiatan menghargai kinerjanya. Selain itu, diperlukan untuk memberikan kenyamanan serta menjadikan pegawai tersebut sejahtera dalam pekerjaannya. Pada Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo menunjukkan bahwasanya kepuasan karyawan masih memperhatikan. Berdasarkan data yang didapatkan dari perusahaan tersebut memperlihatkan bahwasanya dalam kurun waktu 3 tahun terakhir yakni tahun 2018 hingga tahun 2020 jumlah absensi karyawan yang tidak masuk kerja semakin meningkat. Yang mana pada tahun 2018 total karyawan absensi sebanyak 38%. Kemudian pada tahun 2019 total karyawan yang absensi sebanyak 39,2%. Dan pada tahun 2020 total karyawan yang absensi sebanyak 81,86%. Kondisi ini menunjukkan bahwasanya karyawan tidak puas dalam bekerja dengan kata lain kepuasan kerja karyawan di Industri Tas dan Koper (INTAKO) kurang bagus. Selain itu dari data turnover karyawan pada Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo pada kurun waktu 2018-2020 juga mengalami peningkatan. Pada tahun 2018 turnover karyawan sebanyak 2,3%. Yang mana terjadi peningkatan pada tahun 2019 menjadi 9,5%. Selanjutnya terjadi peningkatan sebanyak 2x lipat ditahun 2020 yakni menjadi 18,3%. Hal ini juga memperlihatkan bahwasanya kepuasan karyawan terhadap perusahaan tersebut semakin menurun.

Kepuasan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal yang salah satunya yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lembaga-lembaga yang berasal dari luar dan memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat memiliki pengaruh langsung pada kepuasan kerja karyawan (Aruan & Fakhri, 2015). Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dibandingkan kondisi lingkungan yang tidak kondusif. Selain itu lingkungan yang sehat dan aman dapat menjadikan karyawan menyukai bekerja di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja merupakan kumpulan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja serta fungsi-fungsi aktivitas manajemen sumber daya manusia yang berasal baik dari internal ataupun eksternal. Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan bisa juga memberikan pengaruh dalam menjalankan berbagai tugas yang dijalankannya seperti kondisi kebersihan lingkungan, keramaian lingkungan dan penerangan (Irma & Yusuf, 2020). Lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan lebih nyaman berada dalam perusahaan tersebut. Kondisi lingkungan yang baik seperti tata letak perusahaan, tata ruangan, sirkulasi udara dan teman bekerjanya merupakan komponen-komponen dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan menjadikan pegawai nyaman dan puas bekerja diperusahaan tersebut (Indrasari, 2017). Fenomena lingkungan kerja pada INTAKO ini adalah kurangnya sirkulasi udara serta beberapa fasilitas yang rusak sehingga dapat mempengaruhi kepuasan para karyawan selama bekerja.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi juga mempengaruhi dari kepuasan pegawai sebuah perusahaan. Budaya organisasi juga merupakan cara pandang seseorang dalam pemberian makna kerja (Rachmayuniawati, 2018). Budaya organisasi ini menentukan pandangannya terhadap kerja yang ditekuninya berdasarkan prinsip-prinsip yang dimilikinya. Tujuannya untuk menumbuhkan keyakinan yang kuat terkait nilai-nilai yang diyakini serta memberikan semangat tinggi untuk mewujudkan prestasi kerja yang baik. Budaya organisasi dapat meliputi pola nilai, sikap, tingkah laku dan hasil karya yang termasuk dalam lingkup sistem kerjanya (Indrasari, 2017). Budaya organisasi ini berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai yang ada di lingkungan pekerjaannya yang dapat melahirkan makna dan pandangan hidupnya serta mampu mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Budaya organisasi merupakan kebiasaan dalam suatu perusahaan yang dapat memberikan kenyamanan kerja bagi pegawainya. Kepemimpinan dalam perusahaan harus membentuk budaya organisasi yang nyaman untuk pegawainya salah satunya dengan menciptakan budaya keamanan kerja (Aruan & Fakhri, 2015). Budaya keamanan kerja ini sangat penting bagi kesejahteraan pegawai. Pegawai yang mendapatkan keamanan kerja seperti jaminan keselamatan kerja maka pegawai juga akan merasa puas. Fenomena budaya organisasi pada INTAKO adalah tidak teraturnya jam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan para karyawan pada saat bekerja.

Lingkungan kerja dan budaya organisasi berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari penelitian yang dilaksanakan oleh (Akilah, 2017) bahwasanyasanya secara simultan terdapat adanya dampak yang bernilai positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV Timmi Bersaudara. Selanjutnya terdapat kesamaan hasil pada penelitian oleh (Purnomo & Putranto, 2020) bahwasanyasanya secara parsial terdapat adanya pengaruh yang bernilai positif dan signifikan antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Selain daripada itu, penelitian dari (Irma & Yusuf, 2020) menunjukkan bahwasanyasanya terdapat penemuan adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Berdasar atas pemahaman di atas maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mampu mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasiterhadap kepuasan kerja karyawan di INTAKO Tanggulangin Sidoarjo.

METODE

Penelitian jenis kuantitatif dimaknai sebagai jenis penelitian yang dipergunakan di penelitian ini. Penelitian kuantitatif mempergunakan variabel independen meliputi Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Dan Kepuasan Kerja (Y1). Masing-masing variabel ditunjukkan lebih detail dalam definisi operasional sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1). Lingkungan Kerja merupakan lembaga-lembaga yang berasal dari luar dan memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat memiliki pengaruh langsung pada kepuasan kerja karyawan. Lingkungan Kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator menurut (Indrasari, 2017) yakni kebersihan lingkungan, sirkulasi udara, suasana keramaian, penerangan, dan jaminan keamanan kerja.
2. Budaya Organisasi (X2). Budaya Organisasi adalah falsafah mengenai pandangan hidup terkait nilai-nilai yang menjadikan sifat, kebiasaan dan menjadi dorongan untuk dibudidayakan pada suatu kelompok organisasi. Pencerminannya dapat diwujudkan melalui suatu perilaku, cita-cita, pendapat, tujuan dan pandangan dalam melakukan pekerjaannya. Budaya Organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator menurut Boke dan Nalla dalam (Susetyo et al., 2014) yakni peraturan, jarak dengan atasan, kepercayaan, profesionalisme, dan integrasi.
3. Kepuasan Kerja (Y1). Kepuasan Kerja merupakan bentuk percampuran dari adanya aspek psikis, fisik serta lingkungan. Aspek-aspek tersebutlah yang mampu memberikan dampak terhadap kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Kepuasan kerja dapat diukur melalui indikatornya. Menurut Hasibuan dalam (Lamminar & Saragih, 2021) indikatornya meliputi pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Skala pengukuran yang dipergunakan pada penelitian ini yakni skala interval dengan teknik pembobotan skala (linkert). Penelitian ini mempergunakan pernyataan dengan skala 1-5, dimana skala ini mudah dalam pemakaiannya dan terfokus pada responden dan obyek. Populasi dalam penelitian merupakan keseluruhan generalisasi yang dijadikan sebagai obyek penelitian. Dalam penelitian ini populasinya ialah seluruh pekerja yang ada di INTAKO Tanggulangin Sidoarjo berjumlah 67 karyawan. Dalam penelitian ini Teknik penentuan sampelnya menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 sehingga keseluruhan populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel yaitu berjumlah 67 orang. Kemudian sumber data primer didapatkan dari hasil kuisioner dari responden dan sumber data sekunder berasal dari kajian referensi terdahulu melalui jurnal, artikel, skripsi dan buku. Selanjutnya teknik pengumpulan data yakni melalui observasi dan kuisioner yang berisikan pernyataan yang ditujukan kepada responden penelitian. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini yakni *smart Partial Least Square* (PLS).

HASIL

Pengerucutan hubungan dari indikator dengan variabel sering kita kenal dengan uji outter model. Pengerucutan hubungan ini lebih banyak disebut outter relation yang mana ini meyakinkan peneliti bahwasanya metode penelitian yang dipergunakan telah mengartikan maksud sebenarnya dan dipahami dengan baik oleh para responden yang ada. Penelitian ini mempergunakan indikator didalam variabel lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) serta variabel endogen yaitu kepuasan kerja (Y). Upaya pengujian validitas dapat dilakukan dengan convergent validity. Dimana convergent validity berupaya menghubungkan nilai dari setiap indikator yang ada dengan nilai dariada variabelnya sendiri. Dimana hal tersebut dilihat pada nilai factor loading pada tabel outter loading yang telah ada. Yang mana secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Outter Loading

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1.1 <- Lingkungan Kerja (X1)	0,728531	0,724408	0,064961	0,064961	11,214831
X1.2 <- Lingkungan Kerja (X1)	0,833076	0,826789	0,034520	0,034520	24,132861
X1.3 <- Lingkungan Kerja (X1)	0,800945	0,803590	0,034314	0,034314	23,341807
X1.4 <- Lingkungan Kerja (X1)	0,758546	0,753947	0,056700	0,056700	13,378215
X1.5 <- Lingkungan Kerja (X1)	0,771828	0,771159	0,051354	0,051354	15,029633
X2.1 <- Budaya Organisasi (X2)	0,801724	0,791791	0,040368	0,040368	19,860327
X2.2 <- Budaya Organisasi (X2)	0,804613	0,801773	0,039023	0,039023	20,619067
X2.3 <- Budaya Organisasi (X2)	0,770198	0,760381	0,052228	0,052228	14,746829
X2.4 <- Budaya Organisasi (X2)	0,610433	0,618053	0,076468	0,076468	7,982868
X2.5 <- Budaya Organisasi (X2)	0,801992	0,802514	0,039084	0,039084	20,519538
Y1 <- Kepuasan Kerja (Y)	0,796914	0,796170	0,038600	0,038600	20,645271
Y2 <- Kepuasan Kerja (Y)	0,811039	0,811811	0,033404	0,033404	24,279903
Y3 <- Kepuasan Kerja (Y)	0,778939	0,779949	0,058335	0,058335	13,352843
Y4 <- Kepuasan Kerja (Y)	0,812696	0,807747	0,049551	0,049551	16,401362
Y5 <- Kepuasan Kerja (Y)	0,779397	0,781784	0,052525	0,052525	14,838673

Sumber: data olahan

Berdasarkan pada hasil dari tabel outer loading tersebut, keseluruhan indikator reflektif pada variable Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y), memperlihatkan bahwasanyasanya *factor loading (original sample)* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,50 dan ataupun signifikan (Nilai T-Statistic lebih dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$), dengan begitu, hasil dari estimasi seluruh indikator telah memenuhi *Convergen vailidity* ataupun validitasnya baik. Upaya pengujian selanjutnya juga dapat dilaksanakan melalui *discriminant validity*. *Discriminant validity* yakni upaya menguji dengan membandingkan nilai daripada AVE (*Average Variance Extracted*) antar variabel. Jika nilai daripada AVE dari setiap variabel yang telah ditentukan daripada nilai korelasi dengan variabel lainnya maka dapat disimpulkan bahwasanya variabel tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik. Yang mana secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2
AVE

	AVE
Budaya Organisasi (X2)	0,579838
Kepuasan Kerja (Y)	0,633507
Lingkungan Kerja (X1)	0,607479

Sumber: data olahan

Hasil uji dari AVE untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sejumlah 0,607479, variabel Budaya Organisasi (X2) sejumlah 0,579838, dan Kepuasan Kerja (Y) sejumlah 0,633507, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas yang baik. Selain upaya pengujian dilakukan melalui uji validitas, pengujian juga dapat dilakukan dalam uji reliabilitas yang mana dalam hal ini uji *reliability* dilakukan dengan *composite reliability*. Dengan menggunakan *composite reliability* maka dapat diketahui tingkat reliabelnya suatu kuisioner dalam upaya menjawab suatu hipotesa penelitian. Artinya, dengan mengetahui tingkat *reliability* maka dapat diketahui juga konsistensi dari alat pengukur penelitian tersebut. Sebuah alat pengukur akan dinyatakan reliabel dan konsisten apabila memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,70. Yang mana secara lebih rinci akan dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Composite Reliability

	Composite Reliability
Budaya Organisasi (X2)	0,872346
Kepuasan Kerja (Y)	0,896265
Lingkungan Kerja (X1)	0,885345

Sumber: data olahan

Hasil uji dari *Composite Reliability* memperlihatkan bahwasanyasanya variabel Lingkungan Kerja (X1) sejumlah 0,885345, variabel Budaya Organisasi (X2) sejumlah 0,872346, dan Kepuasan Kerja (Y) sejumlah 0,896265, ketiga variabel tersebut memperlihatkan besarnya nilai *Composite Reliability* di atas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwasanyasanya seluruh variabel pada penelitian ini telah reliabel. Pendeskripsian dari korelasi variabel yang telah ditentukan sering kita kenal dengan *inner model*. Yang mana *inner model* ini berusaha menggambarkan korelasi dari variabel penelitian secara substantif. Pengujian ini dapat dilaksanakan dengan mengetahui nilai daripada R-Square. Dari nilai R-Square tersebut dapat disimpulkan tingkat besarnya ikatan dari variabel pemberdayaan dan kinerja mampu memiliki pengaruh dan mempengaruhi variabel kesejahteraan pegawai. Selain itu dari pengujian *inner model* juga dapat diketahui berapa besar persentase pengaruh selain dari variabel yang telah ditentukan. Yang mana secara lebih rinci berikut nilai dari R-Square variabel yang telah ditentukan:

Tabel 4
R-Square

	R Square
Budaya Organisasi (X2)	
Kepuasan Kerja (Y)	0,477641
Lingkungan Kerja (X1)	

Sumber: data olahan

Berdasar pada tabel tersebut bahwasanyasanya besar nilai R-Square yaitu sejumlah 0,477641. Hal ini mampu menunjukkan bahwasanyasanya model tersebut mampu menggambarkan kepuasan kerja yang diberikan pengaruh oleh variabel bebas meliputi Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dengan varian sejumlah 47,76% . Sedangkan

kekurangannya sejumlah 52,24% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini (selain Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi).

Pengujian hipotesis dilaksanakan guna menjawab hipotesa ataupun dugaan yang telah muncul sebelumnya dalam penelitian. Yang mana pengujian hipotesis ini dilaksanakan dengan menggunakan resampling bootstrap. Resampling bootstrap ini dilaksanakan dengan mempergunakan Uji t agar diperoleh nilai yang harus lebih besar dari 0,05 agar diterima hipotesisnya serta mempunyai signifikansi yang cukup tinggi dalam mempengaruhi variabel lainnya. Begitu juga sebaliknya apabila dari Uji t diperoleh nilai yang lebih kecil daripada 0,05 (Alpha 5%) maka hipotesisnya tidak disetujui serta mempunyai signifikansi yang rendah bahkan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel lainnya. Nilai uji t tersebut diperoleh dari tabel *path coefficient*. Yang mana lebih rincinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 5
Path Coefficient

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,114486	0,114837	0,128009	0,128009	0,894358
Budaya Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,599259	0,609773	0,126193	0,126193	4,748747

Sumber : data diolah

Hasil pada tabel 5 didapat kesimpulan bahwasanyasanya hipotesis yang menunjukkan bahwasanya Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif bagi Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan diterima. Hal ini terjadi akibat mempunyai *dpath coefficients* sejumlah 0,114486 serta nilai *T-statistic* sejumlah 0,894358 < 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$), sehingga Non Signifikan (positif). Kemudian hipotesis yang menyatakan bahwasanyasanya Budaya Organisasi (X2) memberikan pengaruh positif bagi Kepuasan Kerja (Y) dan dinyatakan diterima. Hal ini terjadi akibat memiliki nilai *path coefficients* sejumlah 0,599259, dan nilai *T-statistic* sejumlah 4,748747 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$), sehingga Signifikan (positif). Berdasar pada hasil dari pengujian yang telah dilaksanakan dengan melihat *path coefficients* sejumlah 0,114486, dan besar nilai *T-statistic* sejumlah 0,894358 < 1,96 (dari besar nilai tabel $Z\alpha = 0,05$), sehingga lingkungan kerja memberikan pengaruh yang bernilai positif serta tidak signifikan bagi kepuasan kerja karyawan Intako. Berdasar pada hasil tersebut memberikan makna bahwasanyasanya variabel lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan namun secara tidak signifikan. Seperti halnya lingkungan kerja dimaknai sebagai suatu tempat bagi karyawan untuk mampu beradaptasi, menjalin interaksi dan melakukan perannya dalam meraih tujuan organisasi perusahaan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilaksanakan oleh (Akilah, 2017) bahwasanyasanya variabel lingkungan kerja memberikan dampak pengaruh positif dan signifikan bagi kepuasan kerja karyawan CV. Timmi Bersaudara Palembang. Kemudian berdasar pada hasil uji yang telah dilaksanakan dengan cara melihat *path coefficients* sejumlah 0,599259, dan nilai *T-statistic* sejumlah 4,748747 > 1,96 (dari nilai pada tabel $Z\alpha = 0,05$), hal ini menunjukkan bahwasanyasanya variabel budaya organisasi mempunyai jenis pengaruh positif dan secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Intako. Sebagaimana juga Budaya organisasi merupakan suatu falsafah mengenai pandangan hidup terkait nilai-nilai yang menjadikan sifat, kebiasaan dan menjadi dorongan untuk dibudidayakan pada suatu kelompok organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Purnomo & Putranto, 2020) bahwasanya variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Panca Putra Madani.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi bagi kepuasan kerja karyawan meskipun tidak signifikan. Dengan begitu semakin baiknya lingkungan kerja maka mampu menciptakan kepuasan kerja yang positif namun tidak signifikan.
2. Budaya organisasi dapat memberikan kontribusi baik serta signifikan bagi kepuasan kerja karyawan Intako. Dengan begitu semakin baiknya budaya organisasi maka mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Timmi Bersaudara Palembang. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Aruan, & Fakhri. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS*, 27(2), 141–162.
- Indrasari. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.

- Irma, & Yusuf. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Lamminar, & Saragih. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Cipta Mandiri Wirasakti. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2).
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi Dan Humaniora*, 3(2), 259–266.
- Rachmayuniawati. 2018. Pengaruh Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pendamping PKH Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 128–133.
- Susetyo, Kusumaningtyas, & Tjahjono. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1).