

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Bagian ini menjelaskan tentang teori dari variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Ketiga variabel tersebut akan dijelaskan secara lebih rinci, sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2012) 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. (Mardiana, 2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004).

B. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

★ Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keeluasaan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya peselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasiperselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

C. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan .
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

D. Indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan (Mangkunegara, 2016), yaitu :

1) Cahaya Tempat Penerangan Kerja

★ Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai. Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

2) Temperatur Suhu Udara di Tempat Kerja

Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4) Kebisingan Ditempat Kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan

menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka hendaknya dihindarkan dari kebisingan agar pelaksanaan pekerjaan menjadi efisien.

5) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.

6) Dekorasi Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

7) Keamanan

Keamanan merupakan tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga

keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

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

1. Cahaya

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

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

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

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin

ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2. Budaya Organisasi

A. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang panjang. Budaya dalam arti antropologi dan sejarah adalah inti dari kelompok dan masyarakat yang berbeda mengenai cara pandang anggotanya yang saling berinteraksi dengan orang luar serta bagaimana mereka menyelesaikan apa yang dilakukannya (Rivai, 2003). Menurut definisi, budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, *implicit* dan dianggap sudah semestinya atau baku. Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu diharapkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut (Rivai, 2003).

Robbins (2002) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Schein (1985) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka

belajar untuk menyelesaikan problem problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal

Suwarto (2010) mengemukakan bahwa, “Organisasi atau perusahaan secara umum terdiri dari berbagai orang dengan kepribadian, latar belakang, ego dan emosi yang bermacam- macam. Budaya organisasi dibentuk dari hasil penjumlahan dan interaksi bermacam-macam orang tersebut. Dengan lebih sederhana, defenisi budaya organisasi adalah suatu kesatuan dari orang-orang yang mempunyai keyakinan, tujuan dan nilai-nilai yang sama.”

B. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu meliputi (Rivai, 2003):

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi. Artinya setiap anggota organisasi mempunyai sikap dan kepribadian serta watak tersendiri sesuai dengan ruang lingkup organisasinya masing-masing.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu. Artinya dengan budaya organisasi para individu mempunyai kesempatan dalam mengoptimalkan kapasitas dan pemikirannya demi tujuan organisasi.

- d. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. Artinya suatu sistem sosial akan sangat dipengaruhi oleh budaya yang berlaku.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Artinya perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi di mana ia berada.

Menurut Sobirin (2007) budaya organisasi dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan kinerja perusahaan. Selain itu budaya organisasi juga berfungsi untuk mengintegrasikan lingkungan internal dan beradaptasi dengan lingkungan eksternal.

Menurut Robbins (2005), terdapat 5 fungsi budaya organisasi, yaitu :

1. Berperan menetapkan batasan.
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi
5. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional dalam memandu, membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

C. Inti Budaya Organisasi

Miller (1987) dalam Wahyuningsih (2007) menyatakan bahwa ada delapan inti utama yang menjadi dasar atau inti budaya organisasi. Nilai-nilai ini bukan merupakan faktor, karena nilai lebih langsung mengarah

pada sifat budaya, yaitu merupakan kumpulan nilai-nilai. Nilai-nilai yang menjadi dasar atau inti budaya organisasi dapat diukur sebagai berikut:

- a. Asas tujuan, menunjukkan seberapa jauh anggota memahami tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi.
- b. Asas konsensus, menunjukkan seberapa jauh organisasi memberikan kesempatan kepada anggota-anggota ikut serta dalam proses pengambilan keputusan.
- c. Asas keunggulan, menunjukkan seberapa besar kemampuan suatu organisasi dalam menumbuhkan sikap anggota untuk selalu menjadi yang terbaik dan berprestasi lebih baik dari yang sudah pernah dilakukan.
- d. Asas kesatuan, menunjukkan suatu sikap yang dilakukan organisasi terhadap anggotanya, yaitu dengan cara organisasi bersikap adil dan tidak melakukan pemihakkan kepada kelompok tertentu di dalam organisasi.
- e. Asas prestasi, menunjukkan sikap dan perlakuan organisasi terhadap prestasi yang telah dilakukan anggotanya.
- f. Asas empirik, menunjukkan sejauh mana organisasi mau menggunakan bukti-bukti empirik dalam pengambilan keputusan.
- g. Asas keakraban, menunjukkan kondisi pergaulan sosial antar anggota dalam organisasi dan kualitas hubungan anggota-anggotanya.

- h. Asas integritas, menunjukkan sejauh mana organisasi mau bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur, terpercaya, mempunyai prinsip dan keyakinan kuat dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

D. Indikator Budaya Organisasi

Budaya Organisasi didefinisikan sebagai suatu sistem nilai yang disepakati dan dianut bersama oleh anggota organisasi dalam bekerja, yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain Robbins dan Judge (2016). Sistem nilai tersebut selanjutnya akan membentuk karakteristik utama dari organisasi tersebut. Karakteristik tersebut meliputi :

- 1) Inovasi dan Pengambilan resiko, yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Orientasi terhadap detail, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan dan perhatian terhadap hal-hal yang detail.
- 3) Orientasi terhadap hasil, yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
- 4) Orientasi karyawan, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

- 5) Orientasi terhadap tim, berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu.
- 6) Agresif, sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan rasa antusias, keagresifan dan kompetitif.
- 7) Stabilitas, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan

3. Kepuasan kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000).

B. Faktor Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Moh. As'ad (2004:115), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.

c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

d. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001; 225) yaitu sebagai berikut :

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga indikator kepuasan kerja menurut Afandi, (2018) Diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2) Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang

transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3) Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5) Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu terkait penelitian yang akan dilaksanakan. Pada penelitian Sulistyawati, dkk (2022) menghasilkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Pada penelitian Hariani dan Al Hakim (2021) menghasilkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pada penelitian Rahsel dan Sudewi (2022) menghasilkan tidak ada

pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Pada penelitian Tumbelaka dkk (2016) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasional. Pada penelitian Wuwungan dkk (2017) menghasilkan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja . Berikut merupakan penelitian terdahulu yang dapat dilihat dalam tabel.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti & Tahun	Variabel & Tujuan Penelitian	Metodologi	Hasil
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial (The Influence of Work Environment, Organizational Culture and Transformational Leadership on Job Satisfaction of Millennial Employees) Sulistyawati, dkk (2022)	Variabel Bebas : Lingkungan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Kepemimpinan Transformasional (X3) Variabel Terikat : Kepuasan Kerja (Y) Tujuan Penelitian : Untuk menjawab Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan	Populasi : Karyawan Millenial yang berusia 21-39 tahun Sampel : 80 responden Teknik sampling : Purposive Alat analisis : Analisis jalur	a. Berdasar pengujian atas variabel lingkungan kerja, diketahui dan dibuktikan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. b. Berdasar pengujian atas variabel budaya organisasi, diketahui dan dibuktikan
No.	Nama Peneliti & Tahun	Variabel & Tujuan Penelitian	Metodologi	Hasil

	Sulistyawati, dkk (2022)	transformasioal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan		<p>budaya organisasi memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</p> <p>c. Berdasar pengujian atas variabel kepemimpinan transformasional, diketahui dan dibuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p>
2.	<p>Pengaruh lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap kepuasan Kerja karyawan</p> <p>Hariani dan Al-Hakim (2021)</p>	<p>Variabel Bebas :</p> <p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Budaya Organisasi (X2)</p> <p>Variabel Terikat :</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p> <p>Tujuan Penelitian :</p>	<p>Populasi :</p> <p>Seluruh karyawan yang bekerja di bidang dsitribusi makanan kota Gresik</p> <p>Sampel :91 karyawan</p>	<p>a. Studi membuktikan ada peran nyata dari lingkungan kerja membentuk kepuasan kerja. Selain itu pembentukan kepuasan kerja karyawan juga terbukti akibat adanya pengaruh</p>
No.	Nama Peneliti & Tahun	Variabel & Tujuan Penelitian	Metodologi	Hasil

		Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	Alat Analisis: Regresi linier berganda	signifikan dari budaya organisasi, Secara simultan, lingkungan kerja dan budaya organisai memiliki pengaruh yang signifikan untuk membentuk kepuasan kerja karyawan.
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Rahsel dan Sudewi (2022)	Variabel Bebas : Lingkungan Kerja (X1) Budaya organisasi (X2) Variabel Terikat : Kepuasan Kerja (Y) Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui pengaruhLingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	Populasi : penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indo Lampung Perkasa dan berjumlah 58 orang. Sampel : 58 orang Teknik sampling : total sampling Alat Analisis : Regresi Linear Berganda	a. Berdasarkan hasil pengujian diketahui tidak ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Indo Lampung Perkasa b. Selain itu terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Indo Lampung Perkasa
No.	Nama Peneliti & Tahun	Variabel & Tujuan Penelitian	Metodologi	Hasil

4.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan <i>Intention to Leave</i> Tumbelaka, dkk (2016)	Variabel Bebas : Budaya Organisasi (X1) Variabel Terikat : Kepuasan Kerja (Y1) Komitmen Organisasional (Y2) Intention to Leave (Y3) Tujuan Penelitian : untuk mengetahui Pengaruh Budaya	Populasi : 98 Orang Sampel : 79 Responden Teknik Sampling : Proporsional Random Sampling Alat Analisis :	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, kemudian Budaya Organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasional.
5	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Wuwungan, dkk (2017)	Variabel Bebas : Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Variabel Terikat : (Y) Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Populasi : 60 orang Sampel : 60 orang Teknik Sampling : Alat Analisis : Regresi Linear Berganda	a. Hasil Penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan beberapa penelitian di atas yaitu, untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menggunakan variabel bebas yang sama yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi didalam beberapa penelitian, menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisisioner untuk mendapatkan data primer, dan menggunakan analisis regresi linier berganda di beberapa penelitian. Sedangkan untuk perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian

terdahulu adalah, objek dalam penelitian ini yaitu PT. Mulia Usaha Bersama, Sedangkan subjek yang akan diteliti yaitu karyawan yang bekerja di PT. Mulia Usaha Bersama beberapa penelitian menggunakan analisis jalur, dan beberapa penelitian menggunakan variabel lain seperti. motivasi kerja, kepemimpinan, pelatihan, kinerja karyawan, disiplin kerja, dan kompetensi.

C. Kerangka pikir

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Sukardi et al., 2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap karyawan. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rasyid & Tanjung, 2020), menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu (Siagian & Khair, 2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa terdapat hubungan pengaruh yang positif dari lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

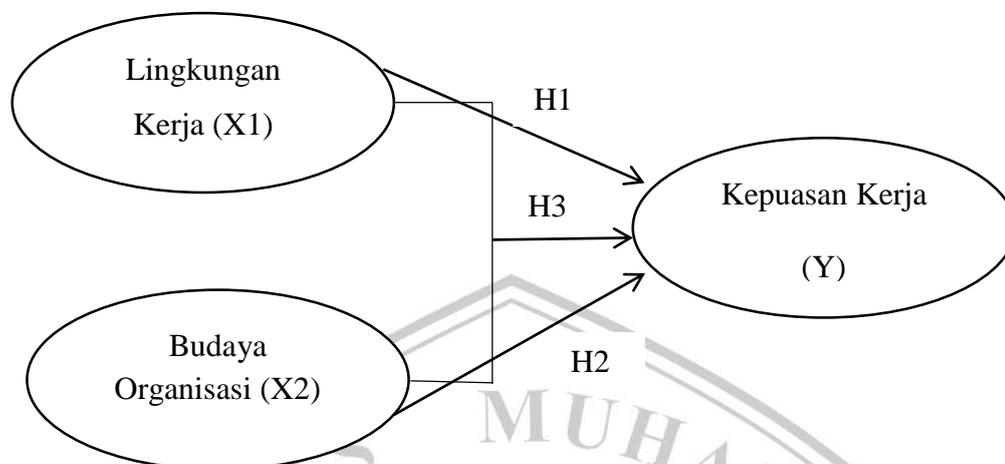
Menurut (Farida & Hartono, 2016) “Bahwa keteraturan-keteraturan perilaku yang teramati apabila orang berinteraksi, norma-norma, yang berkembang dalam kelompok kerja, nilai-nilai yang dominan yang didukung oleh suatu organisasi, filosofi yang mengarahkan

kebijaksanaan organisasi, aturan permainan yang harus ditaati untuk dapat diterima sebagai anggota di dalam organisasi, perasaan atau iklim dalam suatu organisasi.” Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018) menunjukkan hasil dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (Jufrizen et al., 2017).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Keberadaan lingkungan kerja sangat penting, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh langsung kepada karyawan dalam pencapaian kepuasan dalam bekerja. Selain lingkungan kerja, budaya organisasi yang baik akan semakin tercipta kinerja yang baik pula, sebab dengan adanya budaya organisasi yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja sebagai bentuk kepuasan karyawan (Hasibuan, 2015). Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Noor, 2017).

Berdasarkan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Parimita et al., 2013).



Gambar2.1. Kerangka Pikir

Hipotesis

Menurut hasil penelitian dari Panjaitan (2021) diketahui Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial diketahui bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan diketahui bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat di hipotesiskan sebagai berikut. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

H2: Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja

H3: Terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja