

PENDAHULUAN

Di dalam organisasi terdapat banyak individu yang mempunyai karakter yang berbeda-beda yang menyebabkan sikap yang berbeda pula dari masing-masing individu tersebut, sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan harapannya di masa depan, selain terhadap pekerjaan, individu juga bersikap terhadap perusahaannya, atasan atau bawahannya, sesama rekan kerja bahkan lingkungan fisik organisasi mereka.

Universitas Jayabaya sebagai organisasi di bidang pendidikan yang mempunyai kinerja cukup baik dan terus berusaha agar lebih baik melalui penanaman budaya organisasi yang dibangun dari nilai-nilai organisasi yang tumbuh dari lingkungan bidang pendidikan. Tierney (1988) mengemukakan bahwa budaya organisasi yang kuat adalah prasyarat untuk efektivitas kelembagaan di perguruan tinggi dan universitas. Yang lain berpendapat bahwa itu adalah jenis budaya dan bukan kekuatan budaya yang mengarah pada efektivitas organisasi dalam pendidikan tinggi (Smart & St. John, 1996).

Disamping budaya organisasi, faktor yang tak kalah pentingnya adalah lingkungan kerja tempat dimana karyawan itu bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja pegawai. Disamping itu, pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja apabila fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang cukup memadai.

Menurut pendapat Hanaysha (2016) bahwa lingkungan kerja yang fasilitatif dan aman dapat menarik pegawai karena kebutuhan mereka cenderung dipenuhi. Agar berhasil, organisasi harus merancang lingkungan kerja mereka sedemikian rupa sehingga mereka dapat meningkatkan tingkat komitmen dan motivasi karyawan yang pada akhirnya akan mengarah pada hasil yang menguntungkan. Misalnya, lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang terdiri dari semua faktor tentang pekerjaan seperti: fasilitas untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja yang nyaman, keselamatan, dan tidak adanya kebisingan. Menurut Danish, Ramzan, dan Ahmad (2013) bahwa lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan tugasnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian tentang peran dari lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik sangat diperlukan guna melakukan fungsi-

-fungsi dalam organisasi sehingga diperoleh kepuasan kerja karyawan.

BUDAYA ORGANISASI

Banyak peneliti setuju bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem nilai, kepercayaan dan perilaku yang dibagi di antara karyawan (Ravasi & Schultz, 2006; Xiaoming & Junchen, 2012). Sementara, definisi lain mengenai budaya organisasi yang telah dibentuk oleh Schein (2010) yaitu "Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang telah diciptakan oleh suatu kelompok, atau ditemukan dalam pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalahnya. Adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid dan, karenanya, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah itu".

Definisi lain tentang budaya organisasi oleh Claver, *et al.*, (2001) yang menyatakan bahwa "budaya organisasi adalah seperangkat nilai, simbol dan ritual, yang dimiliki bersama oleh anggota perusahaan tertentu, yang menjelaskan cara melakukan sesuatu dalam suatu organisasi untuk menyelesaikan masalah manajemen internal dan yang terkait dengan pelanggan, pemasok dan lingkungan". Sebuah studi dilakukan oleh Steers, Sanchez-Runde dan Nardon (2010) menyimpulkan bahwa budaya dibagikan oleh anggota kelompok yang belajar melalui keanggotaan dalam kelompok dengan memperoleh asumsi, perilaku dan nilai-nilai yang mempengaruhi sikap dan perilaku sosial anggota kelompok.

Budaya dianggap sebagai lingkungan berwujud atau tidak berwujud di mana sekelompok orang hidup dan bekerja bersama (Gjuraj, 2013). Dalam analisis organisasi, budaya menggambarkan pengaruh dan interaksi di antar karyawan dan antara karyawan dengan lembaga tertentu, organisasi atau layanan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan dianggap sebagai kelompok sosial, dan dengan cara ini fungsi mereka harus dipelajari dan dipromosikan. Model budaya dari Hofstede (1980) memberikan dukungan empiris untuk nilai-nilai budaya kelompok orang tertentu serta untuk sifat pekerjaan yang mengarah pada kepuasan kerja (Straub, *et al.*, 2002; Mancheno-Smoak, *et al.*, 2009).

Sempene, Rieger dan Roodt (2002) mengungkapkan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja, hasil dari temuan tersebut dapat memprediksi persepsi karyawan tentang budaya organisasi. Sementara, Shurbagi dan Zahari (2012) menemukan bahwa hubungan antara empat jenis budaya organisasi (*Clan, Adhocracy, Market and Hierarchy*

culture) dan lima aspek kepuasan kerja (*Supervision, Benefits, Rewards, Operating and Co-Workers satisfaction*) adalah positif dan signifikan.

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja adalah faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap suatu organisasi. Lingkungan kerja mengacu pada suasana organisasi tempat karyawan melakukan pekerjaannya. Menurut Danish, Ramzan, dan Ahmad (2013), lingkungan kerja terkait dengan iklim organisasi tertentu di mana karyawannya melakukan tugasnya. Tidak diragukan lagi, lingkungan kerja yang fasilitatif dan aman dapat menarik karyawan karena kebutuhan mereka cenderung dipenuhi.

Khuong dan Le Vu (2014) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka. Misalnya, fasilitas untuk melakukan tugas pekerjaan, tempat kerja yang nyaman, keselamatan, dan tidak adanya kebisingan cenderung bekerja lebih efektif dan menikmati proses kerja dibandingkan untuk mereka yang merasa tidak nyaman. Oleh karena itu, organisasi harus meningkatkan aspek lingkungan kerja untuk memastikan kesejahteraan karyawan mereka.

Banyak penelitian mengenai lingkungan kerja yang berfokus pada aspek intrinsik dari kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan aspek intrinsik dari kepuasan kerja. Lebih lanjut mereka menggambarkan dimensi kedua kepuasan kerja yang dikenal sebagai konteks terdiri dari kondisi kerja fisik dan kondisi kerja sosial (Gazioglu & Tanselb, 2006; Skalli, Theodossiou, & Vasileiou, 2008).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sell dan Bryan (2011) mengembangkan model kepuasan kerja dengan mengintegrasikan variabel ekonomi dan variabel lingkungan kerja untuk mempelajari reaksi karyawan di lingkungan kerja di area berbahaya dengan manfaat moneter tinggi dan lingkungan kerja di area tidak berbahaya serta manfaat moneter rendah. Studi ini menunjukkan bahwa variabel psikososial dan lingkungan kerja yang berbeda seperti tempat kerja, dukungan sosial memiliki dampak langsung pada kepuasan kerja dan bahwa kenaikan imbalan tidak meningkatkan tingkat ketidakpuasan di antara karyawan.

Sedangkan, Chandrasekar (2011) berpendapat bahwa suatu organisasi perlu memperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan

kemampuan karyawan untuk menjadi lebih produktif untuk meningkatkan keuntungan bagi organisasi. Dia juga berpendapat bahwa interaksi manusia dan manusia memainkan peran yang lebih dominan dalam kepuasan kerja keseluruhan daripada uang sedangkan keterampilan manajemen, waktu dan energi, semua diperlukan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi di era saat ini.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei yang bersifat deskriptif analitik yang bertujuan memberikan gambaran tentang masing-masing variabel dan menggali keterkaitan variabel tersebut dengan cara menganalisis pola hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Data dikumpulkan secara acak dari karyawan non-edukatif Universitas Jayabaya melalui kuesioner. Dari 43 responden yang dipilih memungkinkan kami mendapatkan tanggapan dari karyawan yang bekerja di divisi yang berbeda melalui penggunaan kuesioner yang dikelola sendiri. Menurut Werner & Eleanor (1993) bahwa kuesioner yang dikelola sendiri, didistribusikan dengan tangan dan melalui email, paling cocok dalam banyak penelitian. Tujuan utama memilih karyawan dari berbagai divisi adalah untuk mendapatkan pendapat dari kelompok orang yang beragam sehingga hasilnya dapat digeneralisasi pada kelompok populasi yang luas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian realibilitas variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam kerangka penelitian ini, menggunakan rumus Alpha Cronbach's. Hasil penelitian ditemukan bahwa nilai-nilai semua variabel lebih tinggi dari 0,5, sehingga jawaban peserta dianggap dapat diandalkan. Selain itu, ditemukan bahwa keandalan seluruh kuesioner juga tinggi. Berikut hasil pengujian realibilitas keseluruhan variabel:

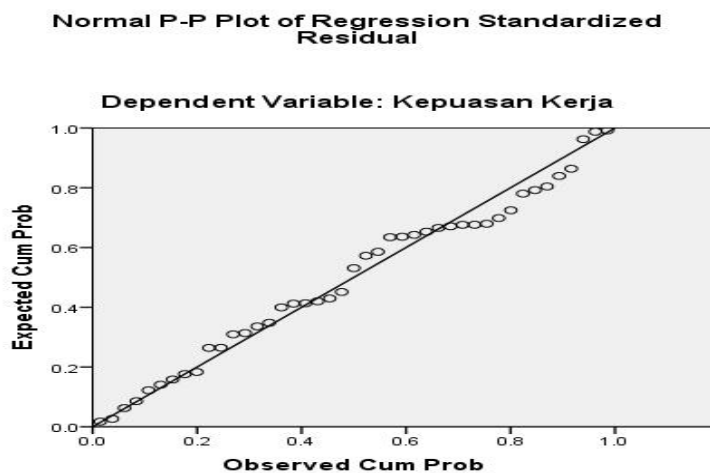
Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	N	Cronbach's Alpha	N of items
Budaya Organisasi (X ₁)	43	.727	20
Lingkungan Kerja (X ₂)	43	.734	20
Kepuasan Kerja (Y)	43	.725	20

Hasil uji reliabilitas pada di atas menunjukkan bahwa semua nilai alpha untuk masing-masing variabel besarnya jauh di atas 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sangat reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang dibuat ketepatnya konsisten jika digunakan lagi pada waktu yang akan datang untuk mengukur gejala yang sama.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Pada tabel 2 di bawah pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan membuat grafik Normal Probability Plot. Grafik Normal probability plot digunakan untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal pada setiap model. (Ghozali, 2013).

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas



Pada normalitas data dengan Normal P-P Plot seperti pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan

penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, hal ini berarti data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel Uji Koefisien Korelasi

		Kepuasan Kerja
Budaya Organisasi	Pearson	.293**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	43
Lingkungan Kerja	Pearson	.593**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI (X_1) TERHADAP KEPUASAN KERJA (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana diperoleh nilai r sebesar 0.293 atau 29,3%, hal ini berarti bahwa pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) cukup kuat dan positif.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0.086 atau 8.6%, hal ini berarti variabilitas kepuasan kerja karyawan yang terjadi disebabkan oleh budaya organisasi. Dengan kata lain bahwa pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 8.6%, sedangkan sisanya sebesar 91.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis.

Perhitungan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.963 dan t_{tabel} sebesar 1.682 (atau sesuai dengan tabel-T patokan pada signifikan 0.05). Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1.963 > 1.682) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) Universitas Jayabaya, Jakarta. Hal ini memiliki makna bahwa budaya organisasi yang baik dan tepat diharapkan bisa menjadi pendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (X_2) TERHADAP KEPUASAN KERJA (Y)

Hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana diperoleh nilai r sebesar 0.593 atau 59,3%, hal ini berarti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) cukup kuat dan positif.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0.352 atau 35.2%, hal ini berarti variabilitas kepuasan kerja karyawan yang terjadi disebabkan oleh lingkungan kerja. Dengan kata lain bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 35,2%, sedangkan sisanya sebesar 64,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis.

Perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.719 dan t_{tabel} sebesar 1.682 (atau sesuai dengan tabel-T patokan

pada signifikan 0.05). Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.719 > 1.6782) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) Universitas Jayabaya, Jakarta.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pekerja untuk termotivasi untuk bekerja secara optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya, lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kepuasan karyawan yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di Universitas Jayabaya. Ini menunjukkan bahwa perbaikan budaya organisasi akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun upaya budaya organisasi dapat dilakukan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara mencantumkan nilai-nilai budaya organisasi secara tertulis ke dalam peraturan disiplin pegawai. Hal ini penting agar semua unsur, baik karyawan maupun pimpinan menjadi tuntunan mereka dalam bekerja. Dengan mencantumkan nilai-nilai budaya organisasi dalam peraturan tersebut dapat memudahkan karyawan maupun pimpinan untuk memahaminya. Dengan demikian harapannya mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun upaya lingkungan kerja dapat dilakukan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara memperhatikan sarana dan prasarana penunjang. Sarana yang sekiranya sudah bukan pada jamannya cepat diperbaharui tentunya dengan tidak mengabaikan pemeliharaan prasarana yang ada. Dengan semakin baiknya lingkungan kerja yang ada, maka diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja sehingga pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada pengguna jasa pun dapat lebih baik.

REFERENSI

Fjortoft, N., & Smart, J. C. (1994), "Enhancing organizational effectiveness: The importance of culture type and mission agreement", *Higher Education*, Vol. 27 No. 4, pp. 429-447.

- Tierney, W. (1988), "Organizational culture in higher education: Defining the essentials", *The Journal of Higher Education*, Vol.59 No. 1, pp. 2-21.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, pp. 289-297.
- Danish, R. Q., Ramzan, S., & Ahmad, F. (2013). Effect of perceived organizational support and work environment on organizational commitment: Mediating role of self-monitoring. *Advances in Economics and Business*, 1(4), 312-317.
- Schein, E. H. (2010) *Organizational culture and leadership*, 4rd ed., Jossey-Bass, San Francisco.
- Steers, R. M., Sanchez-Runde, C. J. and Nardon, L. (2010) *Management across cultures: challenges and strategies*, Cambridge University Press, Cambridge, UK.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gjuraj, E. (2013). The importance of national culture studies in the organizational context. *European Scientific Journal*, 9(11), 160-180.
- Straub, D., Loch, K., Evaristo, R., Karahanna, E. and Srtie, M. (2002) Toward a theory-based measurement of culture, *Journal of Global Information Management*, 10(1), pp. 13-23.
- Mancheno-Smoak, L., Endres, G. M., Potak, R. and Athanasaw, Y. (2009) The individual cultural values and job satisfaction of the transformational leader, *Organization Development Journal*, 27(3), pp. 9-22.
- Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to Organizational Identity Threats: Exploring the Role of Organizational Culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433-458.
- Xiaoming, C., & Junchen, X. (2012). A Literature Review on Organizational Culture and Corporate Performance. *International Journal of Business Administration*, 3(2), 29-37.
- Claver, E., Llopis, J., González, M. R., & Gascó, J. L. (2001). The performance of information systems through organizational culture. *Information Technology & People*, 14(3), 247-260.
- Sempene, M.E., Rieger, H.S., & Roodt, G. (2002). Job satisfaction in relation to organizational culture. *SA Journal of industrial Psychology*, 28(2), 23-30.
- Shurbagi, A.M., & Zahari, I.B. (2012). The Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction in National Oil corporation of Libya. *International Journal of Humanities and Applied sciences*, 1(3), 88-93.
- Khuong, M. N., & Le Vu, P. (2014). Measuring the effects of drivers organizational commitment through the mediation of job satisfaction: A Study in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 2(2), 1-16.
- Gazioglu, S., & Tanselb, A. (2006). Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors. *Applied Economics*, 38(10), 1163-1171.
- Skalli, A., Theodossiou, I., & Vasileiou, E. (2008). Jobs as Lancaster Goods: Facets of Job Satisfaction and Overall Job Satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 37(5), 1906-1920.
- Sell, L., & Bryan, C. (2011). Job Satisfaction, Work Environment, and Rewards: Motivational Theory Revisited. *LABOUR*, 25(1), 1-23.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment and Its Impact Organizational Performance in Public Sector organizations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-19.