



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN INDO LAMPUNG

Yoeyong Rahsel ^{1)*}, Kasmi ²⁾, Septiana Mar'atus Sholikhah³⁾

^{1,2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Bakti Nusantara, Lampung, Indonesia
Email correspondence: yrahsel@gmail.com

Abstrak

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap pegawai akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku pada pegawai tersebut. Berdasarkan hasil pengujian diketahui tidak terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Indo Lampung Perkasa, hal ini berdasarkan jawaban responden mengenai cahaya pantulan sinar matahari membuat responden tidak puas. dalam melakukan pekerjaan dan kebisingan yang terdapat di lingkungan kerja membuat responden tidak fokus dalam melakukan pekerjaan di PT Indo Lampung Perkasa.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja

Abstract

Basically, job satisfaction is an individual thing. Each employee will have a different level of satisfaction according to the system and values that apply to that employee. Based on the test results, it is known that there is no partially significant positive influence between the work environment on job satisfaction at PT Indo Lampung Perkasa, this is based on the respondent's answer regarding the light from the reflection of sunlight making the respondent dissatisfied with doing work and the noise contained in the work environment makes the respondent not focus on doing work at PT Indo Lampung Perkasa.

Keywords: Work Environment; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah berada di tempat kerjanya, sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif. Menurut Sedarmayanti (2009, p. 28), kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja terlihat dengan kurang kondusifnya kondisi lingkungan perusahaan yang terlihat sempit dan udara panas sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2011 hal. 325) kepuasan kerja ada beberapa aspek yang dilihat oleh seseorang dan pekerjaannya, yaitu gaji yang diterima, kondisi keselamatan, dan kesehatan karir, hubungan sosial dalam situasi kerja, pengakuan terhadap keberadaannya, nilai mental. instrumen dan pekerjaan untuk aspek kehidupan lainnya, bagi individu dan peran sosial kelompok kerja bagi masyarakat.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum tahapan yang diamati adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, pengawasan, hubungan antara manajer dan karyawan, serta peluang untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan terhadap pekerjaan itu sendiri. Adapun beberapa definisi kepuasan kerja karyawan antara lain Mangkunegara (2013, p. 117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung karyawan terkait dengan pekerjaan dan kondisinya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaannya dan aspek dirinya mendukung dan sebaliknya jika aspek tersebut tidak mendukung maka karyawan akan merasa tidak puas. Menurut Sutrisno (2009, hal. 74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja, dalam hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikis. Sikap terhadap pekerjaan tersebut merupakan hasil dari sejumlah sikap tertentu individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang ada. Sedangkan menurut Usman (2010, p. 501) kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya pada waktu tertentu.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau kegembiraan emosional yang dirasakan oleh karyawan atau cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitasnya yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikis. sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan. Teori Tentang Kepuasan Kerja Menurut Mangkunegara (2013, p. 120), teori tentang kepuasan kerja antara lain sebagai berikut :

1. Teori Keseimbangan Menurut teori ini, kepuasan atau ketidakpuasan seorang karyawan berasal dari perbandingan input-outcome yang dimilikinya dengan input-outcome karyawan lainnya. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasa tidak seimbang, maka dapat menimbulkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya atau ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang dibandingkan.
2. Teori ini pertama kali dirintis oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Apabila apa yang diperoleh karyawan ternyata lebih besar dari apa yang diharapkan akan menyebabkan karyawan merasa tidak puas, dan karyawan selalu menginginkan apa yang diperolehnya sesuai dengan apa yang diterima dan diharapkan karyawan.
3. Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Karyawan akan merasa puas jika mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, maka karyawan tersebut akan semakin terpuaskan. Begitu pula sebaliknya, semakin tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan semakin merasa tidak puas.
4. Teori Pandangan Kelompok. Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai tidak hanya bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap pegawai sebagai kelompok rujukan, yang dijadikan acuan atau tolak ukur untuk menilai dirinya dan lingkungannya. lingkungan. Jadi karyawan akan merasa puas jika pekerjaannya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuannya.
5. Teori dua faktor Herzberg Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Dia membangun teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg dilakukan dengan mewawancarai subjek insinyur dan akuntan. Setiap subjek diminta untuk menggambarkan peristiwa-peristiwa yang dialaminya baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi untuk mengetahui faktor-faktor penyebab kepuasan atau ketidakpuasan.
6. Teori Ekspektasi Menjelaskan bahwa motivasi merupakan produk bagaimana seseorang mengharapakan sesuatu, dan interpretasi seseorang terhadap kemungkinan tindakan tertentu yang akan menuntunya. Reward adalah kekuatan keyakinan terhadap suatu pengobatan yang diikuti dengan hasil tertentu. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan memperbolehkan pencapaian hasil dapat menuntut hasil yang lain.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai, dengan lingkungan kerja yang menyenangkan serta memberikan kepuasan dan rasa nyaman sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kerja pegawai. Menurut Simanjuntak (2011, p. 86) bahwa “Lingkungan kerja adalah kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan”. Menurut Sutrisno (2009, p. 118) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Sunyoto (2015, p. 38) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau keadaan yang ada di sekitar para pegawai, lingkungan yang sehat akan mempengaruhi kerja para pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih. Lingkungan dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan semangat kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator Lingkungan Kerja Pada dasarnya banyak sekali indikator yang digunakan untuk mengatur seberapa baik lingkungan kerja fisik. Menurut Sunyoto (2013, p. 11) indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1. Pencahayaan. Penerangan sangat diperlukan bagi kesehatan, keselamatan dan kegunaan pekerja, apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dalam pekerjaan yang memerlukan ketelitian, pencahayaan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan jika terlalu terang lama kelamaan mata juga akan rusak.
2. Kebisingan Dalam kaitannya dengan ketenangan kerja, kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh pekerja, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.
3. Suhu udara. Suhu udara di ruang kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menimbulkan suasana di ruang kerja menjadi kurang nyaman.
4. Ruang gerak yang diperlukan Ruang gerak pegawai juga harus mendapat perhatian terutama ruangan yang digunakan untuk melakukan aktivitas kerja. Besar kecilnya ruang kerja akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.
5. Mewarnai. Pemilihan warna ruangan pada perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Saat ini banyak perusahaan yang cenderung menggunakan warna-warna cerah untuk dinding ruang kerja perusahaannya. Warna yang digunakan untuk ruang kerja erat kaitannya dengan pencahayaan yang menggunakan dinding atau atap sebagai diffuser.

6. Keamanan. Keamanan sangat erat kaitannya dengan meningkatnya semangat dan semangat karyawan, tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentunya akan mempengaruhi produktivitas perusahaan .

Kerangka konseptual

Keberadaan lingkungan kerja sangatlah penting, karena lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh langsung terhadap karyawan dalam mencapai kepuasan dalam bekerja. Selain lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian Widya dan Wendi (2013) terbukti secara empiris bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berikut:

Gambar 1.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Menurut Sujarweni (2014, p. 62) menjelaskan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diperoleh dari kerangka yang telah dibuat”. Hipotesis dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indo Lampung Perkasa.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menggambarkan gambaran keterikatan antara suatu variabel dengan variabel lain mengenai objek yang diteliti yang dilakukan dengan pengujian statistik. (Sugiyono, 2012, hal. 84). Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih ciri-ciri tertentu dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indo Lampung Perkasa yang berjumlah 58 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu (Umar, 2010, p. 77). Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat Juliandi (2013, p. 117) yang menyatakan bahwa: Jika subjeknya kurang dari 100 orang, sebaiknya diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi, subjek penelitian ini menggunakan metode total sampling yaitu seluruh karyawan PT Indo Lampung

Perkasa yang berjumlah 58 orang yang dijadikan responden. Teknik Analisis Data Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan numerik kemudian diambil kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus di bawah ini :

1. Regresi Linier Berganda Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = \beta + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$
2. Uji Asumsi Klasik Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian merupakan model yang baik, sehingga data yang dianalisis layak digunakan sebagai rekomendasi pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.
3. Uji Hipotesis Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t) Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji pengaruh signifikan digunakan rumus uji statistik t. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Pengujian koefisien korelasi ganda sangat signifikan. Pembuktiannya dilakukan dengan membandingkan nilai F tabel dengan F hitung. H_0 diterima jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ untuk $\alpha = 5\%$, berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. H_a diterima jika $F_{tabel} < F_{hitung}$ untuk $\alpha = 5\%$ berarti secara simultan hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Penelitian Dari kuesioner yang disebar diperoleh data karakteristik responden, mayoritas responden penelitian berjenis kelamin laki-laki sebesar 59,1%, dan sisanya berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 40,9%. Dengan demikian diketahui bahwa karyawan perusahaan lebih didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Dari segi usia, responden pada penelitian ini sebagian besar berasal dari kelompok umur 20-30 tahun yaitu sebesar 34,8%, yang kedua berasal dari umur 31-40 tahun sebesar 57,6%. Data menunjukkan sebagian besar responden berasal dari kelompok dewasa, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT Indo Lampung Perkasa berasal dari kalangan dewasa dan usia produktif.

a. Analisis Variabel Independen X (Lingkungan Kerja)

Pada bagian analisis variabel bebas ini, penulis mencoba menganalisis jawaban responden mengenai pertanyaan seputar lingkungan kerja. Agar lebih bermanfaat, berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang penulis sebar untuk variabel lingkungan kerja. Dari tiga belas pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh responden dalam penelitian ini, dapat disimpulkan:

1. Jawaban responden tentang pencahayaan di lingkungan kerja dan di dalam ruangan sudah cukup baik sehingga memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 20 orang (30,3%) menjawab sangat setuju, 42 orang (63,6%) menjawab setuju, sedangkan 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju.
2. Jawaban responden mengenai cahaya pantulan sinar matahari membuat saya tidak puas dalam melakukan pekerjaan, 23 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, 34 orang (51,5%) menjawab setuju, 7 orang (10,6%) menjawab kurang setuju, sedangkan 2 orang (3,0%) menjawab kurang setuju.
3. Jawaban responden tentang kebisingan di lingkungan kerja membuat saya tidak fokus dalam melakukan pekerjaan, 25 orang (37,9%) menjawab sangat setuju, 28 orang (42,4%) menjawab setuju, dan sebanyak 13 orang (19,7%) menjawab tidak setuju.

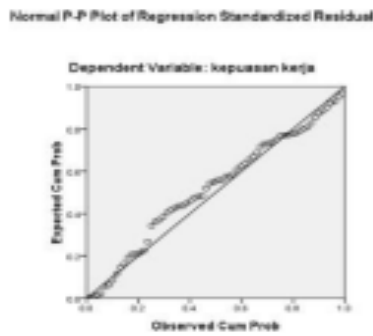
b. Analisis Variabel Dependen Y (Kepuasan Kerja)

Pada bagian analisis variabel independen ini, penulis mencoba menganalisis jawaban responden mengenai pertanyaan tentang kepuasan kerja. Dari tiga belas pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh responden dalam penelitian ini, dapat disimpulkan:

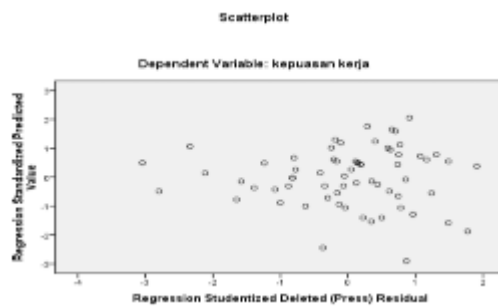
1. Jawaban responden tentang Saya mempunyai rasa bangga terhadap pekerjaan ini, sebanyak 19 orang (28,8%) menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju sebanyak 39 orang (59,1%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (7,6%) dan yang tidak setuju 3 orang (4,5%).
2. Jawaban responden mengenai kondisi pekerjaan saya di perusahaan menyenangkan untuk bekerja, 28 orang (42,4%) menjawab sangat setuju, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (47,0%), menjawab 6 orang (9,1%) tidak setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab kurang setuju.
3. Jawaban responden tentang saya menerima tanggung jawab pekerjaan saya dengan senang hati, sebanyak 26 orang (39,4%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 34 orang (51,5%), 4 orang (6,1%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (3,0%) menjawab tidak setuju.

c. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data Berdasarkan tabel Uji Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui apakah data penelitian sudah berdistribusi normal atau belum, dan hasil uji distribusi menunjukkan normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar Normal P-Plot berikut ini:



2. Pada Gambar Normal P-Plot terlihat bahwa sebaran data cenderung mendekati garis sebaran normal, sebaran data tidak condong ke kiri maupun condong ke kanan, artinya data mempunyai pola seperti sebaran normal, artinya data tersebut cocok digunakan sebagai bahan penelitian.
3. Uji Heteroskedastisitas Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residu pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain.



4. Dari grafik Scatterplot diatas diketahui titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola grafik tertentu, sebaran datanya membentuk grafik yang mempunyai titik-titik yang tersebar dan berjauhan. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini terbebas dari permasalahan heteroskedastisitas, dengan kata lain variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.
5. Uji Multikolinearitas Uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah dengan melihat koefisien Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance. Menurut Imam Ghozali (2009:96) bahwa: “Nilai cutoff yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ ”. Dengan kata lain data yang baik terlihat jika memiliki nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan jika nilai Tolerance dan VIF tidak sesuai dengan ketentuan tersebut maka data penelitian mengandung multikolinearitas yang artinya tidak sesuai untuk digunakan. digunakan sebagai data penelitian. Berikut hasil uji multikolinearitas dari output SPSS.

Coefficients^a

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.770	1.298

d. Variabel Dependen: Kepuasan Kerja

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10 pada variabel penelitian lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan tidak adanya multikolinearitas pada model regresi sehingga data dikatakan baik. dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

e. Pengujian Regresi Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y), dapat dilihat seperti pada tabel berikut :

Coefficients^a

Model	Instandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.227	3.976		.812	.420
Lingkungan Kerja	.025	.093	.018	.271	.788

f. Variabel Dependen: Kepuasan Kerja

Nilai a dan b_{x1} kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut

$$Y = 3,227 + 0,025X_1 + 0,620X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut diperoleh nilai a atau konstanta sebesar 3,227 yang artinya jika lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak ada maka kepuasan kerja karyawan sebesar 3,227 satuan. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa apabila lingkungan kerja (X) meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,025 dari setiap tingkat 1 satuan lingkungan kerja.

g. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t (X dan Y)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan uji nilai koefisien korelasi. Berdasarkan nilai thitung variabel lingkungan kerja diketahui sebesar 0,217. Nilai thitung kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel. Dengan $dk = n - 2$ maka t tabelnya adalah 2.000. Dari hasil yang disajikan diketahui t hitung $>$ t tabel yaitu $0,217 > 2,000$ maka H_0 ditolak dan H_0 diterima yang artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) secara simultan perlu dilakukan uji nilai F hitung yang dapat dilihat pada tabel Anova berikut:

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	836.062	2	418.031	120.365	.000 ^a
Residual	218.801	63	3.473		
Total	1054.864	65			

A. Prediktor: (Konstan), Lingkungan Kerja

B. Variabel Dependen: Kepuasan Kerja

Berdasarkan harga tersebut diketahui F hitung = 120,365. Harga F yang dihitung kemudian menjadi ttabel. - 2 diperoleh Ftabel sebesar 3,136. Dari hasil yang disajikan diketahui $120,365 > 3,136$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Pengujian Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis hubungan antara variabel X1 lingkungan kerja dan variabel X2 budaya organisasi terhadap variabel Y kepuasan kerja karyawan dihitung dengan menggunakan alat SPSS 16.0 seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisa data dan mendapatkan hasil penelitian dan diuraikan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut: Tidak terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Indo Lampung Perkasa, hal ini berdasarkan jawaban responden mengenai cahaya dari pantulan sinar matahari membuat responden tidak puas dalam melakukan pekerjaan dan kebisingan yang terdapat di lingkungan kerja membuat responden tidak fokus dalam melakukan pekerjaan di PT Indo Lampung Perkasa..

DAFTAR REFERENSI

- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, Cetakan Pertama, Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Maryati (2014), *Manajemen Perkantoran Efektif*, Edisi Kedua, Cetakan 1, Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Munandar, Ashar Sunyoto (2014), *Psikologi dan Organisasi*, Jakarta : UI-Press
- Mega Arum Yunanda (2012) “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perum Jasa Tirta 1 Malang Bagian Labotarium Kualitas Air”.*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya. Vol 5 No 1, Juni 2012
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah (2013), *Penelitian Ilmu Manajemen*, Edisi 1, Jakarta : Prenada Media Group.
- Parimita, Widia Dan Hadi, Wendi (2013) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi”.*Jurnal Riset Manajemen Sains*, Fakultas Ekonomi. Universitas Negri Jakarta. Vol. 4 No 2, 2013.
- Robbins, Stephen (2009), *Manajemen*, Edisi kesepuluh Jilid 1, Jakarta : Erlangga
- Sunyoto, Danang (2013), *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Perilaku Organisasional*, Jakarta : CAPS (Center For Axademic Publishing Service).
- (2015), *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center For Axademic Publishing Service).
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, CV. Alfabeta. Soedjono, (2005) “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya”.*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra. Vol 7 No 1, Maret 2005.
- Sutrisno, Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- (2011), *Budaya Organisasi*, Cetakan kedua, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti, (2009), *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju

Simanjuntak, Payaman J (2011), *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Edisi 3, Jakarta, Universitas Indonesia.

Tika, Pabundu (2010), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ketiga, Jakarta : PT. Bumi Aksara

Usman, Husaini (2010), *Manajemen*, Edisi ke 3, Jakarta Timur : PT. Bumi Aksara

Wirawan (2008), *Budaya dan Iklim Organisasi*, Cetakan kedua, Jakarta : Salemba Empat.

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan : Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.